

**T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA
PROFESYONEL FUTBOLCU**

145948

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Faruk BAŞTÜRK

Tez Danışmanı: Doç. Dr. E. Murat Engin

Eylül 2005

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	vi
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM:	
I) BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA PROFESYONEL FUTBOLCU	4
A) Temel Kavramlar	4
1) Profesyonellik, Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Sözleşmenin Tarafları ve İşveren Vekili ile İşyeri Kavramları	4
a) Profesyonellik	5
b) Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi	8
aa) İşin Görülmesi (İş Görme Edimi)	9
bb) Bağımlılık Unsuru	10
cc) Ücret Unsuru	12
c) Sözleşmenin Tarafları	14
aa) Profesyonel Futbolcu (İşçi)	14
bb) Kulüp (İşveren)	15
cc) Türkiye Futbol Federasyonu	16
d) İşveren Vekili	17
e) İşyeri	18
2) Profesyonel Futbolcunun İş İlişkilerinde Uygulanacak Hükümler	19
a) Türkiye Futbol Federasyonu Talimatları	20
b) Borçlar Kanunu	21
c) Sosyal Sigortalar Kanunu	22
d) Sendikalar Kanunu	22
e) Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu	23
f) Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi	23
g) Kulüp İç Yönetmelikleri ve Disiplin Talimatı	31

B) Futbolcunun Transferi	33
1) Futbolcunun İlk Kez Profesyonel Sözleşme İmzalaması Suretiyle Gerçekleşen Transfer	34
a) Yetiştirme Tazminatına İlişkin Genel Hükümler	35
b) Profesyonelliğe Geçişte Yetiştirme Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi	37
2) Profesyonel Futbolcunun Kulübüyle Sözleşmesini Yenilemek Suretiyle Gerçekleşen Transfer	38
3) Profesyonel Futbolcunun Başka Bir Kulüple Sözleşme Yapması Yoluyla Gerçekleşen Transfer	39
a) Sözleşmenin Sona Ermesi Suretiyle Başka Bir Kulübe Transferi	40
aa) Futbolcunun Profesyonel Statüsünü Bozmadan Yapacağı Müteakip Transferlerde Yetiştirme Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi	41
aaa) Profesyonel Futbolcunun Alt Kategoriden Üst Kategorideki Bir Kulübe Transfer Olması Hâli	41
aab) Profesyonel Futbolcunun Aynı Kategorilerdeki Kulüpler Arasında Transfer Olması Hâli	43
aac) Profesyonel Futbolcunun Yüksek Kategorideki Bir Kulüpten Düşük kategorideki Bir Kulübe Transfer Olması Hâli	45
bb) Futbolcunun Amatör Statüsünü Yeniden Kazanması	47
b) Geçici Transfer	48
aa) Genel Olarak	48
bb) Profesyonel Futbolcu ve Transfer Talimatında Geçici Transfer	49
cc) Geçici Transfer Sözleşmesi	49
dd) 4857 Sayılı İş Kanununda Geçici İş İlişkisi	51
ee) Tarafların Hakları ile Borçları	52
eea) Profesyonel futbolcunun hakları ve borçları	53
eeb) Sürekli kulübün hakları ve borçları	54
eec) Geçici kulübün hakları ve borçları	56
ff) Geçici transferin hukuki niteliği	57

C) İş İlişkisinden Doğan Haklar ve Borçlar	58
1) Futbolcunun Hakları	61
a) Ücret İsteme Hakkı	61
aa) Ücret Tipleri	62
bb) Ücret Ödeme Şekli ve Zamanı	63
cc) Ücretin Türleri	67
dd) Ücretin Güvencesi	69
b) Yıllık Ücretli İzin Hakkı	71
c) Hafta Tatili ve Ulusal Bayram ile Genel Tatiller Hakkı	72
d) PFTT’de Düzenlenmiş Diğer Haklar	73
2) Futbolcunun Borçları	81
a) İşgörme Borcu	82
b) Sadakat Borcu	85
c) Talimatlara Uyma Borcu	86
d) Rekabet Etmeme Borcu	88
e) PFTT’de Öngörölmüş Borçlar	92
D) Sözleşmenin Sona Ermesi ve Sonuçları	110
1) Sözleşmenin Sona Erme Halleri	110
a) Kendiliğinden Sona Erme	111
aa) İfa Süresinin Bitmesi Sebebiyle Sona Erme	111
bb) Ölüm Sebebiyle Sona Erme	115
cc) Kulübün Tüzel Kişiliğini Kaybetmesi ve İflası Sebebiyle Sona Erme	117
dd) İmkansızlık Sebebiyle Sona Erme	119
ee) Bozucu Şartın Gerçekleşmesi Nedeniyle Sona Erme	122
b) Hukuki İşlemlerle Sona Erme	124
aa) Tarafların Anlaşmasıyla Sona Erme	125
bb) Tek Taraflı Hukuki İşlemlerle Sona Erme	126
cc) PFTT’de Öngörölen Hukuki İşlemlerle Sona Erme Halleri	129
cca) Karşılıklı Sona Erdirme	129

ccb) Kulübün Fesih Hakkı	131
ccc) Futbolcunun Fesih Hakkı	137
ccca) Ücret Ödeme Borcunda Gecikme Nedeniyle	
Fesih	138
cccb) Sportif Haklı Nedenle Fesih	139
cccc) PFTT Çerçevesinde Uygulanabilecek	
Haklı Fesih Halleri	140
cccd) Diğer Haklı Fesih Halleri	140
ccd) Fesih Hakkının Kullanılmasında Usul	142
2) Sona Ermenin Hukuki Sonuçları	143
a) Futbolcunun Serbest Kalması	145
b) Sır Saklama Borcu ve Rekabet Yasağı	146
c) Cezai Şart	146
d) Tazminat Talep Hakkı	153
aa) Haksız Fesih Tazminatı	153
bb) Haklı Fesih Tazminatı	159
e) Sportif Cezalar	162
aa) Profesyonel Futbolcular Aleyhine Verilen Sportif Cezalar	163
bb) Kulüpler Aleyhine Verilen Sportif Cezalar	164
cc) Futbolcu Temsilcileri Aleyhine Verilen Sportif Cezalar	166
E) Mali ve İdari Uyuşmazlıkların Çözümü	166

İKİNCİ BÖLÜM:

II) TOPLU İŞ HUKUKUNDA PROFESYONEL FUTBOLCU

A) Sendikalar Kanunu Açısından Profesyonel Futbolcu

B) Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun

Profesyonel Futbolcuya Uygulanabilirliği

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

III) SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PROFESYONEL FUTBOLCU .

A) Sosyal Sigortalar Uygulamasında Profesyonel Futbolcu	188
B) Sosyal Sigortalar Uygulamasında Kulüpler	193
C) PFTT’de Öngörölmüş Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yükümlölükler	194
D) TFF Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfı’nın Yeri	204

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

IV) YABANCI PROFESYONEL FUTBOLCULARIN YERİ	207
---	------------

SONUÇ	215
--------------------	------------

KAYNAKÇA	218
-----------------------	------------



KISALTMALAR

ATAD	: Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
BK	: Borçlar Kanunu
Bk. (bk.)	: Bakınız
C.	: Cilt
DK	: Dernekler Kanunu
E.	: Esas
FDMT	: Futbolda Dopingle Mücadele Talimatı
FDT	: Futbol Disiplin Talimatı
FIFA	: Uluslar arası Futbol Federasyonları Birliği
FKTT	: Futbol Kulüpleri Tescil Talimatı
FMT	: Futbol Müsabaka Talimatı
FPT	: Fair Play Talimatı
FRT	: Forma ve Reklam Talimatı
FTT	: Futbolcu Temsilcileri Talimatı
GSGM	: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
HUMK	: Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
İİK	: İcra ve İflas Kanunu
İK	: İş Kanunu
K.	: Karar
Legal İSGHD:	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
MK	: Medeni Kanun
MT	: Masör Talimatı
PFDK	: Profesyonel Futbol Disiplin Kurulu

PFJTT	: Profesyonel Futbolcuların Jübile Töreni Talimatı
PFS	: Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi
PFT	: Profesyonel Futbol Talimatı
PFTT	: Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SK	: Sendikalar Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TFF	: Türkiye Futbol Federasyonu,
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
UEFA	: Avrupa Futbol Federasyonları Birliği
vd.	: ve devamı

GİRİŞ

Futbol en basit şekilde “On birer kişilik iki takım arasında, özel bir oyun alanında, belirli kurallara göre oynanan; topu, özellikle ayakla sürerek rakibin savunduğu kaleye sokup, sayı kazanmak temeline dayanan, yaygın bir top oyunu”¹ olarak tanımlanabilir. Futbolun bu şekildeki tanıma ulaşması bile uzun bir zaman almıştır. Bu noktada, futbolun tarihçesine ilişkin açıklamalarda bulunmayacağımızı ancak bu alanda son yıllarda çalışmaların arttığını belirtmek gerekir².

Modern futbolun doğuşuyla, öncelikli olarak oyun kurallarında standartlaştırılmaya gidilmiştir. Oyun kurallarının standartlaştırılmasındaki amaç İngiltere’de bütün özel liselerin oyun biçimini ortak bir paydada buluşturmadır³. Modern futbol 8 Aralık 1863 tarihinde Londra’daki bir tavernada dünyaya gelir. O gün orada Futbol Federasyonu’nun oyun kuralları karara bağlanır, bu kurallar meşakkatli de olsa doğru bir yol izleyerek günümüzün oyun kurallarını oluşturmuştur.

Önce oyun kurallarının standartlaştırılmasıyla kendini gösteren hukuk kuralları daha sonra futbola duyulan ilgiyle birlikte diğer alanlarda da düzenleme yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Toplumdan salımlanan hukuk, futbol kuralları çerçevesinde kendini göstermeye başlamıştır.

Futbolun dar bir çevreden çıkıp kitle sporu haline gelmesi futbolun 20. yüzyıla damgasını vurmasını sağlamıştır. Özellikle sanayi kapitalizminin her şeyi

¹ SAVAŞ İsa, Spor Sözlüğü, Remzi Kitabevi, İstanbul 1989, s. 57.

² Bk. : STEMMLER Theo, Futbolun Kısa Tarihi, Çeviren: Necati Aça, Dost Yayınları, Ankara 2000; WAHL Alfred, Ayaktopu Futbolun Öyküsü, Çeviren: Cem İleri, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 2005.

³ 1848 yılında yine Cambridge’de atılan ikinci adım hakkında daha fazla bilgi sahibiyiz. Dönemin müzakere başkanlığını yapan eski bir Trinity College öğrencisi Charles Malden’dan çok ilginç ayrıntılar öğreniriz: “O zamanlar pek sevilen hokeyin yerine futbolu getirmek istiyorduk. Fakat sonuç tam bir felaketti, çünkü herkes kendi okulunun kurallarına göre oynuyordu. Etonlu herifin, topu eliyle oynadı diye Rugbyli herife bağırıp çağırdığımı anımsıyorum. Bu yüzden, tartışmaya katılan her özel okul ve üniversitenin sözcülüğünü yapacak ikişer adam seçmiştik. Bu okullar şunlardı: Harrow, Eton, Rugby, Winchester ve Shrewsbury”.

Laws of the University Football Club (Üniversite Futbol Kulübünün Yasaları), “Cambridge Rules” (Cambridge Kuralları) adıyla üniversite dışında da yaygınlık kazanmıştı (STEMMLER, 88).

alınıp satılabilen bir meta konumunda değerlendiren düşünce yapısı, kitlelerin yoğun ilgisini kontrol ederek yönlendirmiştir⁴.

Futbolun amatörlükten profesyonelliğe geçişi aynı zamanda futbol oynayanların yani futbolcuların faaliyetlerinin niteliğini değiştirmiştir. Daha önceleri sadece hobi olarak görülen futbol daha sonraları bir iş haline gelmiştir. Bu noktada, “... Kapitalizmin gelişmesi ile birlikte değişen sosyal yapı içerisinde spor, kendisine yepyeni bir yer bulmuştur: Önceleri ‘iş’ten uzaklaşmak için kullanılan spor, boş zaman süresinin artması ve sistem için ekonomik bir yer işgal etmeye başlamasıyla birlikte ‘iş’e dönüşmeye başlamıştır.”⁵ şeklindeki düşünceye tamamen katılmaktayız.

Böylece genel olarak sporda ve özel olarak futbolda faaliyeti yerine getiren kişiler açısından bir iş görülmekte ve bu işin karşılığında parasal değer arz eden edimler kazanılmaktadır. Bu şekilde futbolcuların amatör sıfatlarının yerini profesyonelliğe bırakmasıyla profesyonel futbolcu ‘iş’ görmeye başlamıştır. Popüler futbolda bireysel zevk ve heyecana dayalı, rekabetin değil kendini ve karşısındakini geliştirme amaçlı olduğu, materyalleşmenin ve ticarileşmenin dışlandığı, fiziksel ve zihinsel gelişim yoluyla yaşamsal etkinliklerin anlamlı kılınmaya çalışıldığı amatörlüğün dışlanması zorunluluktur. Profesyonel futbolcular, popüler futbolun yaşam kaynağıdır⁶. Profesyonel futbolcular pazardaki mücadele sürecin en iyi olmanın karşılığını milyon dolarlarla ifade edilen transfer ücretleriyle almaktadır⁷.

Profesyonel futbolcunun gördüğü faaliyetin futbolun popülerleşmesi neticesinde iş niteliğine bürünmesi üzerine kendilerinin bağımlı olarak çalışmaları karşısında iş ilişkilerinin düzenlendiği hukuk alanı olan İş Hukuku içinde değerlendirilmesi sonucu doğmaktadır. İş Hukukunun kapsamına giren çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde çalışanla çalıştıran arasındaki hukuki ilişkiye bakmak

⁴ SERT Mahmut, Geriş, Toplum Bilim (Futbol Özel Sayısı), S. 16, Ekim 2002, İstanbul, s. 10.

⁵ TALİMCİLER Ahmet, Futbolun “Meta”laşması, Toplum Bilim (Futbol Özel Sayısı), S.16, Ekim 2002, İstanbul, s. 37.

⁶ Popüler sporda –özelde de futbolda- profesyonel sporcular kritik bir belirleyiciliğe sahiplerdir. Popüler spor profesyonel sporcularca gerçekleştirilir. Sporun popülerliği (pazara aitliği ve ticari meta haline gelmesi) profesyonellik ile mümkündür. Seyirciler profesyonel futbolcuların performansı için para öderler, şirketler en iyi profesyonel futbolcuların oynadığı kulüplere sponsor olurlar, televizyon kanalları en ünlü profesyonel futbolcuların oynadığı karşılaşmaları yayınlarlar ve reklâm alırlar, tüketiciler en kaliteli profesyonel futbolcuların kullandığı spor malzemelerini kullanmak isterler ve geniş halk kesimleri de profesyonel futbolcular gibi mükemmel (!) yaşamak isterler (ÖCAL Derya, Halkla İlişkiler Endüstrisi, Popüler Spor ve Futbol, Toplum Bilim (Futbol Özel Sayısı), S.16, Ekim 2002, İstanbul, s.121).

⁷ Emekçi/ezilen birey/köle olarak tanımlanmaktan çok (çünkü sarf edilen emeğin çok ötesinde bir kazanç sağlanılarak emeğin sömürülmesine kıyasla aşırı değerlendirilmesinden bahsedilebilmekte ve sporcu elde edilen transfer ücretleriyle gelir getirebilecek yatırımlar yapabilmekte) örnek kişilik olarak sembolize edilebilmektedir. Futbolcular, spor yaşantılarını profesyonel olarak devam ettirdikleri süreç boyunca sınıf, kültür ve kimlik bağlarının dışında, pazarda sermaye birikimine hizmet eden bir işlevselliğe sahiptirler (ÖCAL, 121).

gerekir. Bu ilişki bir iş sözleşmesine dayanıyorsa çalışan taraf işçi, çalıştıran taraf ise işveren sayılır. Bu koşul gerçekleştiği takdirde çalışan kişinin bedenen veya fikren çalışması, mesleği, işin niteliği, çalıştıranın kamu ya da özel kesim işvereni olması, işyerinde çalıştırılan kişi sayısı önem taşımaz. Böyle bir ilişki -yasayla getirilen istisnai haller dışında- iş hukukunun kapsamına girer⁸.

Bu noktada, çalışmamızın amacının başlığından anlaşılacağı üzere profesyonel futbolcunun İş Hukukundaki yerinin ve İş Hukukunun uygulamalarına değinilecektir. İş Hukukuna kapsamına giren konuları başlıca iş hukukunun genel esasları, bireysel iş hukuku ve toplu iş hukuku bölümleri altında toplamak mümkündür. İş hukukunun genel esasları bölümünde bu hukuk dalının temelini oluşturan kavram, ilke ve müesseseler incelenir. Bireysel iş hukuku, işçilerin işverenleri ile tek tek ilişkilerinin düzenlendiği hukuk dalıdır. Toplu iş hukuku ise işçi ve işveren taraflarının kendi aralarında birleşerek sendikalar oluşturmaları sonucunda ortaya çıkan ilişkilerin düzenlendiği hukuk dalıdır.

Çalışmamızın birinci bölümünde iş hukukunun genel esaslarıyla birlikte bireysel iş hukuku incelenecektir. Çalışmamızın ağırlıklı bölümünü bireysel iş hukuku oluşturmakla beraber profesyonel futbolcunun toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukundaki durumuna ikinci ve üçüncü bölümde değinilecektir. Bununla birlikte, toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda profesyonel futbolcunun yerine ilişkin düzenlemelerin tamamına değinilmesi bu alandaki eserlerin genel anlamda tekrarı niteliğini taşıyacağından sadece özellik arz eden durumlar bahsedilecektir. Ayrıca, çalışmamızda profesyonel futbolcunun iş ilişkilerindeki yerinin incelenmesinde Türk profesyonel futbolcularının dikkate alındığını ancak yabancı profesyonel futbolcuların durumuna ilişkin son bölümde açıklamalar yapıldığını belirtmek gerekir.

⁸ SÜZEK Sarper, İş Hukuku, Beta Yayınları, 2. Bası, İstanbul 2005, s. 2. İş Hukukunun sadece işçilerin işverenlerle karşılıklı ve birbirleriyle olan hukuki ilişkilerini değil, bunların devletle olan ilişkilerini de düzenlemesi ve kapsamı nedeniyle karma nitelikte olduğu kabul görmektedir. Hatta, ilk bakışta özel hukuka girdiği söylenebilecek İş Hukukunun iş sözleşmesine ilişkin bölümü de, işçinin korunması amacıyla yapılan yasal müdahalelerle, sosyal niteliği ağır basan ve sözleşme serbestisinden uzaklaşan değişik bir görüntü kazanmıştır (ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. bası, Beta Yayınları, Eylül 2004, İstanbul, s. 2-3)

BİRİNCİ BÖLÜM: D) BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA PROFESYONEL FUTBOLCU

Bireysel iş hukukunda profesyonel futbolcunun inceleneceği bu bölümümüzde ilk önce temel kavramlar başlığı altında profesyonelliğe, profesyonel futbolcu sözleşmesine, sözleşmenin taraflarına, işveren vekili ile işyeri kavramlarına ve ayrıca profesyonel futbolcunun iş ilişkilerinde uygulanacak yasal düzenlemelere değinilecektir.

Temel kavramların irdelenmesinden sonra futbolcunun profesyonellik sıfatını kazanmasında önemli bir yere sahip olan transfer kavramı, transfer dönemi ile futbolcunun ilk kez profesyonel sözleşme imzalamak suretiyle gerçekleşen transfer, kulübüyle sözleşmesini yenilemek suretiyle gerçekleşen transfer ve futbolcunun başka bir kulüple sözleşme imzalaması suretiyle gerçekleşen transfer türlerinden bahsedilecektir.

Profesyonel futbolcunun iş ilişkisinden doğan hakları ve borçları iki ayrı bölümde incelendikten sonra profesyonel futbolcu sözleşmesinin sona ermesi ve buna bağlanan sonuçlar irdelenecektir. Bu bölümümüzün son kısmını ise mali ve idari uyuşmazlıkların çözümü oluşturmaktadır.

A) Temel Kavramlar

1) Profesyonellik, Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Sözleşmenin Tarafları Ve İşveren Vekili İle İşyeri Kavramları

Bu bölümde profesyonellik kavramına, profesyonel futbolcuya ilişkin olarak öncelikle yazılı şekilde noterde yapılması ve TFF'ye gönderilmesi zorunlu olan profesyonel futbolcu sözleşmesine; bu sözleşmenin her iki tarafını yani aynı zamanda işçi ve işveren taraflarını oluşturan profesyonel futbolcu ve kulübe ilişkin açıklamalarda bulunduktan sonra TFF'nin bu konudaki önemine değinilecektir. Daha

sonra, işveren vekili ve işyeri kavramının profesyonel futbol ilişkisinde nasıl olduğu konusunda bilgiler verilecektir.

Kulüp ile oyuncu arasında akdedilen profesyonel futbolcu sözleşmesinin ne tür bir sözleşme olduğunun tespit edilmesi tarafların statülerinin belirlenmesinde; bu statülerinin getirdiği hak ve borçların tespitinde; ayrıca sözleşmede açıkça belirtilmiş olmamasına rağmen sözleşmenin niteliği gereği diğer bazı kavramların aydınlatılmasında yardımcı olacağı gibi sözleşmenin sona ermesi halinde neler yapılacağı hakkında bilgi verecektir.

a) Profesyonellik

Sporla profesyonel ile amatör sıfatlarının ayrımını yapmak büyük bir sorun oluşturmaktadır. Amatörlük kavramı ulusal sporların çoğunda ve uluslararası spor dünyasında yüz yıldan fazla süredir çözümü zor sorunlar ortaya koymaktadır⁹. Sosyal plan üzerinde sporcuların statüsünü belirlemek için spor faaliyetini değişik seviyelerde ayırarak dört çeşit sporcunun olduğu sonucuna varılmaktadır¹⁰. Öncelikli olarak başlangıçta spor, fizik olarak rahatlama arzusu ile gençlerin ve erginlerin sağlıklı olmak için yaptıkları faaliyet olup amatörlüktür. Spor bu durumda zevk için yapılır ve amatör kelimesinin tam karşılığını oluşturur. Bu kategorideki spor iş sözleşmesine dayanmamaktadır. İkinci kategoride ise hobi olan sportif faaliyetten bir kazanç elde etme amacı bulunmamaktadır. Bir araçtan ziyade “kendi için” bir amaç olmaktadır¹¹. Üçüncü kategoride ise katılanlar bunu yalnızca spor yapmak için yerine getirmemektedirler. Spor mali bir gayeyle icra edilmekte olup amatörlüğün basit bir icrasından ziyade iş olarak nitelendirilmektedir. Bu kişiler yarı-profesyonel olarak nitelendirilmektedir¹². Dördüncü ve sonuncu kategoride ise sporcu kendisinin ve ailesinin geçimini sporla karşılamaktadır ve profesyonel sporu ise hayatını idame

⁹ Bu bağlamda 1866 yılındaki mantalitenin hangi noktada olduğunu anlamak ve gelişimini görmek için İngiltere Amatör Atletizm Kulübü'nün amatör tanımını vermek gerekir. Buna göre; herkese açık bir yarışmada katılım parası veya teşvik ödülü karşılığında yahut profesyonellerle ödül veya katılım parası karşılığında yarışmayan ve hayatının hiçbir döneminde atletizm çalışmalarını takibini bir yaşama biçim olarak düşünmeyen ve buna katılmayan kişi amatördür. Amatörlüğün tarihi gelişimi için bk. : SILANCE Luc, Les Sports et Le Droit, De Boeck&Larcier, Belçika 1998, s. 287.

¹⁰ SILANCE, 290.

¹¹ Yapılan faaliyet hiçbir mali gayeyle ilintili olmamaktadır. İlk kategori ile ikinci kategori arasında hiçbir fark olmadığı katılanların çoğu tarafından kabul edilmektedir. Bir işten ziyade sevilen bir faaliyet bahis konusudur. (SILANCE, 290)

¹² Bu aşamada, spor bir araç olmaktadır ve yasa koyucu tarafından müdahale edilmesi gerekmektedir. Ek bir gelir kaynağı olarak spor yapılmakta olup sporcu iş sözleşmesiyle bağlıdır (SILANCE, 290).

ettirmek için yapmaktadır. Sporcunun gelir sağlayıcı tek faaliyeti spor olup genelde iş sözleşmesiyle bağlıdır¹³.

1 Temmuz 2005'ten itibaren yürürlükte olan FIFA Oyuncuların Transferi ve Statüsü Talimatı'nın 2. maddesinde eski düzenlemelerden farklı olarak amatör ve amatör olmayan¹⁴ ayırımından vazgeçilerek profesyonelliği önce tanımlamış ve bunun dışında kalan kişilerin amatör olacağını kabul etmiştir. Madde uyarınca futbol faaliyetine katılan oyuncular amatör veya profesyonel olarak ikiye ayrılmaktadır. Profesyonel futbolcu ise kulübüyle yazılı sözleşme yapan ve futbol faaliyetine katılması süresince gerçekleştirdiği giderler dışında ayrıca kulübünden ücret alan kişi olduğu tanımlanmıştır. Diğer oyuncuların ise amatör olarak tanımlanacağı da belirtilmiştir.

Türk sporu da amatörlük-profesyonellik temel ayrımı üzerine kurulmuştur. Amatörlükte sporcunun yaptığı spor dalını meslek olarak seçmemiş olması ve sporun devamlı gelir elde etmek amacıyla yapılmaması gerekir. Profesyonellik ise sporcunun maddi bir kazanç sağlamak amacıyla belli bir organizasyona bağlı olarak¹⁵ spor yapmasıdır. Profesyonel sporcu kazanç elde etmek, yaşamını sürdürmek için sporu bir meslek olarak yapmaktadır¹⁶.

Spor faaliyetlerinin hukuken niteliğinin belirlenmesi açısından 3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun¹⁷ 24. maddesinde düzenleme getirilmiştir. Buna göre; bir spor dalının profesyonel spor dalı olarak kabul edilmesi için Gençlik ve Spor Genel Müdürünün Merkez Danışma

¹³ Profesyonel sporcunun bağımsız olup birbirini takip eden sözleşmelerle faaliyetini ücret karşılığı yapmak için arayışlar içine girmesi mümkündür. Bu durumda, kendi sponsorlarını aramakta ve katılmış olduğu yarışmaların her biri için gösterdiği efor ile yarış sonuçları karşılığında istisna akdi imzalama beklentisi içindedir. Yazar bu ayırma katılmadığını ve sporcunun statüsünün içinde bulunduğu ve evrildiği seviyeye göre belirleneceğini dile getirmektedir (SILANCE, 290-291).

¹⁴ Eski düzenlemede futbol faaliyetine katılmak için faaliyetin yerine getirilmesi için gerçekleştirilen masraflar dışında başka bir bedel almayan kişinin amatör olduğu; yolculuk, barınma, malzeme, sigorta, antrenman giderlerinin amatörlük sıfatını etkilemeyeceği ve futbol faaliyetine katılmak için yukarıda belirtilen masraflardan başka bir gelir elde eden kişinin amatörlüğe yeniden dönmedikçe amatör olmayan kişi olduğu yer almaktaydı.

¹⁵ Belli bir organizasyona bağlı olarak yapılmasının aranması yerinde değildir. Çünkü yukarıda açıklandığı üzere bağımsız şekilde sadece sponsorlar ve diğer gelirlerle bireysel sporların yapılması mümkündür.

¹⁶ Sadece sağlık ve fiziksel amaçlarla yapılan spor daha doğru bir ifadeyle herkes için spor bir kenara bırakılacak olursa, özellikle yarışma ve seyir sporlarında kabiliyet ve performansı belli bir noktaya ulaşmış sporcuların bu yeteneklerini maddi bir karşılık sağlamak suretiyle sergiledikleri görülmektedir. Bu yüzden teorik olarak amatörlük ve profesyonelliğin sınırlarının tespit edilebilmesi mümkün olsa da uygulamada bu sınırı çizmenin zorlaştığını ve sağlık ve fiziksel nedenlerle yapılan spor dışında amatörlüğün giderek zedelendiğini, her elit sporcunun mutlaka maddi bir karşılık almak suretiyle spor yaptığını belirtmek gerekir (KÜÇÜKGÜNGÖR Erkan, Türk Hukukunda Sporcuların Hukuki Durumu, Ankara Barosu Dergisi, 1999/1, s. 40)

¹⁷ İlgili kanun, 21.05.1986 tarihli ve 19120 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Kurulunun da görüşünü almak suretiyle yapacağı teklif üzerine Başbakan tarafından tespit olunması gerekir. Profesyonel spor dallarının teşkili, ilgili federasyonlar ile bağlantıları ve idaresi bir tüzükle düzenlenecektir. Türk hukukunda 3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun¹⁸ gereğince çıkartılan Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatında futbolda profesyonelliğin şartları ve esasları belirlenmiş ve bu şekilde futbolda profesyonellik hukuken kabul edilmiştir.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Sporcu Lisans, Tescil, Vize ve Transfer Yönetmeliğinin¹⁹ “Spor Müsabakalarında Lisans Uygulaması” başlıklı 5. maddesinde futbol hariç, düzenlenen spor yarışmalarına katılabilmek için yönetmelik hükümlerine göre lisans alınması ve bu lisansların her sezon il müdürlüklerine veya federasyonlara vize ettirilmesi zorunludur. Böylece, her Federasyon kendi faaliyet gösterdiği spor dalında yarışmalara katılacak sporcuların tescil, lisans, vize ve transfer işlemlerini çıkaracağı talimatlarla düzenleme yetkisine sahip olmuştur²⁰. Ayrıca, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Özerk Federasyonları Çerçeve Statüsü²¹ özerk spor federasyonlarının teşkilatı, genel kurulunun oluşumu, toplanması ve çalışmalarına ilişkin usul ve esaslarla, özerk federasyonların Genel Müdürlük ile Tahkim Kurulu arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi amacıyla çıkartılmıştır. Böylece, özerk federasyonların çalışmalarına ilişkin usul ve esaslarla ilgili düzenleme yapması mümkün hale gelecektir.

Bir spor dalının bir hukuki düzenleme ile hukuken kabul edilip edilmediğine bakılmaksızın uygulamadaki ihtiyaçların da dikkate alınarak “profesyonel spor dalı” ve “profesyonel sporcu” kavramlarının birbirinden ayrılması gereğinin ortaya çıktığı, bir spor dalının bir hukuki düzenleme ile açıkça veya zımnen profesyonel olarak tanınmamış olmasa bile, o sporu yapan sporcu eğer kulübünden ücret alıyorsa, bu sporcuyu profesyonel sporcu olarak nitelendirmek gerektiği ve profesyonellik-amatörlük ayrımının spor dalları itibariyle değil sporcular bakımından yapılmasının daha uygun olduğu yönündeki görüşün²² yerinde olduğunu belirtmek gerekir. Ancak,

¹⁸ İlgili kanun 17.06.1992 tarihinde kabul edilmiş olup 03.07.1992 tarihli ve 21273 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

¹⁹ İlgili yönetmelik, 07.12.2001 tarihli ve 24606 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²⁰ Bu durumun kanununun 24. maddesine aykırı olduğu ve bu hüküm gereğince spor dallarının profesyonel hale getirilebilmesi için gereken usulün yapılmaması ve bu konuda çıkarılacak bir tüzük ile düzenleme yapılması gerektiği dile getirilmiştir. GSGM'nin çıkardığı yönetmelikle federasyonlara bu konuda düzenleme yapma yetkisi tanınmasının kanunun ilgili hükmüne aykırı olduğu ifade edilmiştir (KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 41).

²¹ İlgili statü, 14.07.2004 tarihli ve 25522 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

²² KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 42.

burada ücret alma kriteri yerine hayatını idame ettirmek için sadece spor yapılarak gelir elde edilmesinin kabulü uygun olacaktır²³.

b) Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi

Profesyonel Futbol Sözleşmesinin içeriğinin yani sözleşmenin taraflara yüklediği hak ve borçların neler olduğunun tespit edilmesi sözleşmenin hukuki niteliğinin belirlenmesinde yardımcı olacaktır. En geniş anlamda, profesyonel futbolcu ile kulüpler arasında akdedilen ve taraflara karşılıklı hak ve yükümlülükler yükleyen rızâî sözleşme²⁴ olarak tanımlanan Profesyonel Futbol Sözleşmesi (PFS)'ne ilişkin aşağıdaki tanım profesyonel futbolcu ile kulüp arasındaki ilişkinin çerçevesini kanaatimizce yeterince açıklamaktadır. Buna göre, PFS, profesyonel takım kurmasına izin verilen kulüpler ile amatör ya da profesyonel futbolcular arasında yapılan ve futbolcunun futbol sporunu (iş görme edimini) bir kulübe bağlı olarak (bağımlılık unsuru), bir ücret karşılığında (ücret unsuru) yani profesyonel olarak yapmayı yüklediği ve tarafların bazı haklara sahip olmasını ve borçlar altına girmesini öngören –belirli süreli- rızâî bir sözleşmedir²⁵.

Bu tanımdan hareketle sözleşmenin içeriğini çözümlenmemiz gerekecektir. Bu tanıma göre sözleşmenin belirleyici temel unsurları işin görülmesi, bir kulübe bağlı olma ve ücrettir.

²³ Bu noktada, Belçika Futbol Federasyonunun oyuncuları amatör, amatör olmayan ve profesyonel olarak üç kategoriye ayrılmaktadır. Amatör olmayan futbolcunun sözleşmesinde yıllık ücretin en az 1.250 Euro olması, kısmen veya tamamen katıldığı ulusal maçlarda galibiyet ve beraberlik başına en az 100 veya 37.50 Euro prim verilmesi ve bölgesel kupa, Belçika Kupasında ve Avrupa müsabakalarındaki tur atlamalarında kısmen veya tamamen katıldığı maçlar için en az 100 Euro prim öngörülmesi gerektiği düzenlenmiştir. Amatör futbolcu, amatör olmayan futbolcular için öngörülen tutarlara eşit veya fazla ücret ya da prim almayan kişidir. Profesyonel futbolcu ise, profesyonel kulüp ile sözleşme imzalayan, kulüp adına sportif faaliyeti iş olarak icra eden, kendisine verilen talimatları yerine getiren ve kulüp tarafından istenen performansını yerine getiren kişi olup sözleşmesinde Profesyonel Spor İş Sözleşmesine ilişkin 1978 yılına ait Tüzükte belirtilen meblağa en azından eşit bir aylık sabit ücret alınması (Bu tutar 1 Temmuz 2001-30 Haziran 2002 dönemi için yıllık brüt 7.260 Euro'dur.), kısmen veya tamamen katıldığı ulusal maçlarda galibiyet ve beraberlik başına en az 200 veya 100 Euro prim verilmesi ve Belçika Kupası ile Avrupa müsabakalarındaki kısmen veya tamamen katıldığı maçlarda her maç için en az 200 Euro prim öngörülmesi gerekmektedir (BLANPAIN Roger, The Legal Status of Sportsmen and Sportswomen under International, European and Belgian National and Regional Law, Kluwer Law International, 2003, s. 67-68)

²⁴ GENÇ Durmuş Ali, Spor Hukuku Ders Kitabı, Alfa Yayınları, İstanbul 1998, s. 69.

²⁵ PETEK Hasan, Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2002, s. 35.

aa) İşin Görülmesi (İş Görme Edimi)

Profesyonel futbolcu, kulübü için bir iş görmeyi yani futbol faaliyetini yerine getirmeyi yükümlenmektedir. İş görme ediminin kesinlikle bir iktisadi değer yaratması şart değildir²⁶. İş görme ediminde yer alan işin, sözleşme çerçevesinde işverenin herhangi bir ihtiyacının giderilmesine yaraması yeterlidir²⁷. PFS gereğince profesyonel futbolcu iş görme edimini belirli süre içinde süreklilik arz eden bir mahiyette ifa etmektedir. Yani profesyonel futbolcu, edimini yerine getirdiği süre içinde alacaklının edime ilişkin menfaati de gerçekleştiğinden taraflar arasında sürekli borç ilişkisinin olduğu kabul edilmelidir²⁸.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinde zaman (devamlılık) unsurunun da olduğu doktrinde kabul edilmektedir. Bu görüşe göre profesyonel futbol sözleşmesine konu olan “futbol oynama” ediminin en önemli özelliği devamlılık göstermesidir. Daha açık bir anlatımla, burada söz konusu olan, futbolcunun işveren kulüp için tek bir ya da belirli sayıda müsabakalarda futbol oynamak için anlaşması değildir²⁹. Kanaatimizce profesyonel futbolcu sözleşmesinin unsurlarından biri olarak devamlılığın kabulü ancak işin görülmesi yani iş görme ediminin niteliğinden kaynaklandığından mümkün değildir. İş görme edimi süreklilik arz ettiğinden bu sürekliliğin sözleşmenin bir unsuru olarak kabul etmek yerinde değildir. Profesyonel futbolcunun tek bir ya da belirli sayıda müsabakada oynaması hali bile sözleşmenin devamlılık unsurunu ortadan kaldırmaz. Çünkü, bu faaliyet bile ani edimli bir sözleşme borcu doğurmayacaktır.

Ayrıca, futbolcunun aslî edimi futbol oynama değildir. Zira, profesyonel futbolcu futbol oynamanın yanında bunun vazgeçilmez öğeleri olan iş görme borcu gereği yerine getirmesi gereken antrenman yapma, teknik ve taktik bilgisini geliştirme gibi faaliyetlerde de bulunmaktadır. Bu noktada, futbol faaliyetinde

²⁶ Ekonomik değer taşıyan her çalışma iş kapsamına girer. Bu bağlamda ‘yaratma’nın yerine ‘taşınma’nın kullanılması yerindedir. COŞAR Vedat Ahsen, Sporcuların İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Hukuku Yönünden Statüleri, Yargıtay Dergisi, Ocak 1975, s. 146.

²⁷ REİSOĞLU Seza, Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri, AÜHF Yayınları, Ankara 1968, s. 39-40.

²⁸ SELİÇİ Özer, Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1977, s. 24.

²⁹ DENİZ Umur, Profesyonel Futbolcuların Hukuki Durumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1998, s. 10-11; Profesyonel futbolcu tek bir işi yapmadığı gibi, belirli bir sonuç meydana getirme borcu altında da değildir. Profesyonel futbolcu emeğini harcayarak, bir sonuç yaratılsın veya yaratılmasın, bir uğraşında bulunmayı üstlenmektedir. Böylece profesyonel futbolcu sözleşmesinin tarafları arasında, sürekli borç ilişkisi doğmuş olmaktadır. Burada futbolcunun ve kulübün borçları devamlılık gösterir (TÜRKMEN Murat, Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2003, s. 49-50).

bulunması deyimi yerinde olacaktır. Futbol oynamasıysa, sadece iş görme borcunun alenileşmesini sağlar. Profesyonel futbolcu, antrenmanlara katılarak, teknik ve taktik bilgisini geliştirerek futbol faaliyetini yerine getirmektedir.

bb) Bağımlılık Unsuru

Profesyonel futbolcu, iş görme edimini ifa ederken diğer taraf olan kulübe bağımlı olarak hareket etmelidir. Futbolcu, iş görme edimini işverenin vereceği emir ve talimatlar çerçevesinde yerine getirmeyi taahhüt eder. Bu bağımlılığın ne tür bir bağımlılık olduğunun tespiti, sözleşmenin niteliğinin belirlenmesinde ve aklımızda kalacak soruların berraklaşarak cevaplanmasına yardımcı olacaktır. Sözleşme tarafının yaşamını sürdürebilmek için gerekli olan geliri esas itibariyle diğer taraf için yaptığı işten elde etmesine dayanan bağımlılık ekonomik bağımlılıktır³⁰. Bir taraf gerçekten diğer tarafın ekonomik bağımlılığı altında olsa bile bu unsur sözleşmeyi, diğer sözleşmelerden ayırt edici mahiyette değildir. Zira, bu unsurun kabulü sözleşmelerin hukuki bir zeminde değil tarafların sosyo-ekonomik durumuna bakarak belirlenmesi gibi hukuka yabancı bir tutumun dikkate alınarak belirlenmesine sebebiyet verir. İş görme ediminin konusunu uzmanlık gerektirmeyen bir faaliyet oluşturduğunda bir teknik bağımlılıktan söz edilir³¹. Ancak, aksi bir durumda teknik bağımlılık unsurunun gerçekleşmediği görülür³². PFS'nin özünde bir

³⁰ Bu görüşün taraftarları bağımlılığın fonksiyonel tanımını esas alarak, iş hukukunun kişiler açısından uygulanma alanını, ekonomik yönden zayıf olanlarla sınırlamayı hedeflerler. Ekonomik bağımlılık, sözleşmenin niteliğini, tarafların sosyal konumlarına göre belirleme gibi bir sonuç doğurmaktadır. Oysa hukuk kuralı bu olguyu dikkate almaz. Daha da önemlisi, ekonomik bağımlılık unsuru, işçi-işveren arasındaki iş sözleşmesinin varlığını da dışlayıcı bir etki yaratacaktır. Çünkü, sadece işçinin işverene ait işyerinde ve ücret karşılığı çalışma olgusu ön plana çıkmaktadır (GÜZEL Ali, Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İş Hukukunda İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997, s. 25). Ekonomik bağımlılık, iş sözleşmesinin bir unsuru niteliğinde olmamakla birlikte toplumsal koşulların gerektirmesi ve yasa koyucunun müdahalesiyle İş Hukukunda ve Sosyal Güvenlik Hukukunda sınırlı da olsa etkisini göstermiştir (ENGİN E. Murat, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1993, s. 64).

³¹ İşverenin, işçinin işyerindeki işini nasıl yapacağı, işini nerede yerine getireceği, hangi araç ve teknikleri kullanacağı konusunda işçiye emir ve talimat verme yetkisi bulunmaktadır. Ancak, bu yöndeki bağımlılık, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran belirleyici bir güce sahip olmamaktadır. İşçinin teknik yönden işverene bağımlılığının olması ya da olmaması, iş sözleşmesinin varlığını etkilemeyecektir. İşçinin sahip olduğu uzmanlık nedeniyle işini işverenin bu konudaki emir ve talimatlarından bağımsız bir biçimde yürütmesi durumunda da bağımlılık ilişkisi, giderek bir iş sözleşmesi söz konusu olacaktır (GÜZEL, 26).

³² Özellikle teknolojik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan yeni istihdam türlerinde, özellikle bilgisayara dayalı işlerde (örneğin tele-çalışmada) teknik açıdan bağımlılık söz konusu olmayacaktır. İşin yürütümü sırasında tam bir serbestiye sahip bulunmakta, sadece işin sonucu açısından bir yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu ise teknik bağımlılığı esas alan bir iş hukuku sisteminde, iş

otorite/bağımlılık ilişki vardır ve kulüp, profesyonel futbolcu üzerinde başka sözleşmelerde bulunmayan bazı hak ve yetkilere sahiptir. İşin görülmesi süresince profesyonel futbolcunun faaliyet çalışma şekli, yeri, zamanı ve çalıştığı yerdeki davranışlarını düzenleyen kulüp, profesyonel futbolcunun edimini, bu edimin yerine getirilmesi süreci içinde kişisel/hukuki bağımlılık çerçevesinde organize eder. Kişisel/hukuki bağımlılık temelini işverenin yönetim hakkından alır.

Profesyonel futbolcu için uyulması zaruri olan PFTT'nin "Kulübün Yükümlülükleri" başlıklı 27. maddesinin (h) bendine göre; kulüp hazırlayacakları İç Yönetmeliklerini ve Disiplin Talimatlarını 1-31 Ağustos tarihleri arasında Federasyona göndermek zorundadır. Disiplin talimatlarını süresinde Federasyona göndermeyen kulüplerin futbolculara sezon içerisinde verecekleri para cezaları dikkate alınmaz. Kulüpler tarafından sezon içerisinde Disiplin Talimatlarının değiştirilmesi halinde yapılan değişiklikler bir sonraki sezondan itibaren geçerli olur. Bu bende göre; hazırlanan ancak federasyona süresinde gönderilmeyen disiplin talimatlarında yer alan para cezalarına ilişkin yaptırımlar Federasyon nezdinde dikkate alınmayacak, diğer düzenlemeler hukuki geçerliliği koruyacaktır. İlgili talimatın 28. maddesine göre ise, profesyonel futbolcular gerek federasyonun, gerekse kulüben emir, talimat ve nizamlarını bilmek ve riayet etmek zorundadırlar.

Hukuki bağımlılık esas itibariyle iki yönlü anlam içerir. Bunlardan ilki işverenin işçiye emir ve talimat verme yetkisi; diğeri ise işçinin bu emir ve talimatlara uyma yükümlülüğüdür³³. Doktrinde isabetle belirtildiği gibi hukuki bağımlılıktan bahsedebilmemiz için işverenin işin icrası sırasında işçiye bu işin icrası için emir ve talimat verebilmesi ve bu emir ve talimatlara aykırı hareketleri disiplin cezasıyla cezalandırabilmesi gerekir³⁴. Türkiye Futbol Federasyonunun çeşitli nedenlerle iç yönetmeliklerin ve disiplin talimatlarının belirlenen tarihlerde gönderilmesini istemesi kulüplerin yönetim hakkını zedeleyici nitelikte değildir. Üst-norm olarak TFF'nin talimatlarına –emredici hüküm olarak- uyacağını kurulurken kabul eden kulüpler kendi iradeleriyle yönetim haklarını sınırlamışlardır.

Bu çerçevede profesyonel futbolcu ile kulübü arasında bir hukuki bağımlılık olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

sözleşmesini dışlama gibi sonuç doğuracaktır. Oysa teknik yönden işverene bağımlılığın azalması, iş sözleşmesinin bu unsurunun yok olduğu ya da önemini yitirdiği bir sonuç doğurmaz. Aksi halde, iş hukukunun uygulanma alanı büyük ölçüde daralmış olacaktır (GÜZEL, 26-27).

³³ GÜZEL,27.

³⁴ SAYMEN Ferit, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 395.

cc) Ücret Unsuru

Profesyonellik kavramının içinde yer alan sportif faaliyetin ücret mukabilinde yapılması durumu profesyonel futbolcu için de geçerlidir. PFTT’de yer aldığı üzere futbolcu bir ücret karşılığında edimini ifa eder yani futbol oynar. Futbolcu ile kulüp arasında yapılan sözleşmede ücret unsurunun yer alması zaruridir. PFTT m.25/8’e göre taraflar ücret miktarı, ödeme zaman ve şekillerini sözleşmede belirtmek zorundadırlar. Aksi halde PFS, Federasyon tarafından tescil edilmez. Sözleşmelerde diğer mali haklardan bağımsız olarak sözleşme süresince geçerli aylık ücretin belirlenmesi ve belirtilmesi zorunludur. Aylık ücret ilgili dönem için belirlenmiş asgari ücret tutarından az olamaz. Ücret konusuna ilişkin olarak daha sonra ayrıntılı olarak değinilecektir.

PFS’nin unsurları incelendiğinde bu sözleşmenin iş görme borcu doğuran sözleşmelerden iş sözleşmesi olduğu anlaşılacaktır. Türk Hukukunda iş sözleşmesinin tanımı Borçlar Kanunu’nun 313. maddesinde şu şekilde verilmiştir:

“Hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeği ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder.”

Bu tanımda ücret borcu ve iş görme borcu yer almasına rağmen iş sözleşmesinin diğer iş görme sözleşmelerinden ayrılmasını sağlayan bağımlılık unsuru yer almamaktadır. Ancak gerek doktrin³⁵ ve gerekse yargı organları bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinin olmazsa olmaz şartı olduğunda hemfikirdirler. Anayasa Mahkemesinin kararında belirtildiği üzere; iş sözleşmesi, bir kimsenin (gerçek kişi) ücret mukabilinde belirli veya belirsiz bir süre için hizmet görmeyi, hizmetini işverenin emrinde bulundurmaya ilişkin rızaî bir sözleşmedir³⁶.

İş sözleşmesinin hukuki niteliği konusunda özel hukuk akdi olduğu, işçinin şahsına bağlı olduğu³⁷, karşılıklı borç yüklediği, sürekli olduğu³⁸ ve bağımlılık

³⁵ Hizmet sözleşmesinin konusu olan iş ne olursa olsun bağımlılık bu sözleşmenin sine qua non unsurudur. Ancak işletme hiyerarşisinde işgal edilen mevki, sözleşmeyle yüklenen işin niteliği gibi faktörler işçinin hukuki bağımlılığını her hizmet ilişkisinde farklı yoğunlukta belirler. İşçinin bağımlılığı bu faktörlere göre değişken bir kavramdır (MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım, Yargıtay Dergisi, C.13, S. 1-2, Ocak-Nisan 1987, s. 282).

³⁶ Anayasa Mahkemesi, 27.09.1967, 1963/336 E. ve 1967/29 K..

³⁷ Bir sözleşmede taraflardan birinin kişiliği diğer tarafın irade açıklamasında belirleyici niteliğe sahipse kişilik unsuru sözleşmenin kurulmasına ve hükümlerine egemen olmaktadır. Kişisel unsurun ağır bastığı sözleşmelerden doğan borçların başkasına devri ya da üçüncü kişiler aracılığıyla ifası mümkün olmadığı gibi külli veya cüz’i halef durumundaki hak sahiplerine intikal etmezler (ENGİN E. Murat, İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi, Beta Yayınları, İstanbul 2003, s. 9).

ilişkinine³⁹ dayanıldığı kabul edilmektedir⁴⁰. İş sözleşmesinin karşılıklı borç yüklemesinden anlaşılan tarafların diğer borçlarının yanında işçinin iş görme borcuna karşılık işverenin de ücret ödeme borcu altına girmesi yani taraflar karşılıklı olarak borç yüklenmektedir ve bu tür sözleşmeler tam iki tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğindedir. Belirli süreli iş sözleşmesi ise, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif nedenlere bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır (İş Kanunu m. 11/I)⁴¹.

Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı (PFTT)'nin 17. maddesi gereğince sözleşmelerin süresi en fazla beş yıl; ancak 18 yaşın altındaki futbolcular için en fazla üç yıldır. Ayrıca, her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihinin 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunluluğu karşısında PFS'nin ancak belirli süreli bir sözleşme olduğu ortaya çıkmaktadır⁴². Profesyonel futbolcular İş Kanunu kapsamı dışında

³⁸ Bir borç ilişkisinin sürekli borç ilişkisi olarak nitelendirmek için edim sonucunun yani alacaklının menfaatinin edimin yerine getirilmesi ile gerçekleşmesinin bir defada aniden mi olduğu yoksa zaman için bir süre mi kapsadığına bakmak gerektiği belirtilmektedir. SELİÇİ, 7.

³⁹ Bağımlılık ilişkisinden kastedilenin hukuki/kişisel bağımlılık olduğu ve işçinin iş görme edimini işverenin yönetimi altındaki bir organizasyon içinde yer aldığı saptanabildiği takdirde hukuki bağımlılığın mevcut olduğu kabul edilmektedir (SÜZEK Sarper, İş Hukukunun Genel Esasları, Savaş Yayınevi, Ankara 1998, s.183). Konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için bk.: ENGİN, İşveren, 59 vd.; GÜZEL, 15 vd.

⁴⁰ BECKER Herman, İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi, Çeviren: A. Suat Dura, Yargıtay Yayınları, Ankara 1993, s. 398 ve devamı; ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Beşinci Bası, Ankara 1984, s. 53-57; YAVUZ Cevdet, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), Beta Yayınları, İstanbul 2000, s. 235-236.

⁴¹ Belirli süreli iş sözleşmesi, taraflarca sözleşmenin kurulduğu anda hukuki ilişkinin devam süresinin diğer bir ifade ile sona erme ânının bilindiği veya öngörülebildiği ve bu ânın sözleşmede açıkça veya örtülü olarak kararlaştırıldığı sözleşme olarak tanımlanmıştır. Buna göre; bir sözleşmeye belirli veya belirsiz süreli olma niteliğini kazandıran unsur, taraflarca açık veya örtülü olarak yapılan kararlaştırma sonucu sona erme ânının bilinmesi ve öngörülmesidir (ALPAGUT Gülsevil, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, İstanbul 1998, s. 7). Ancak yasanın belirlediği sınırlar içerisinde taraflar kural olarak ancak başlangıçta bitim tarihi bilinen işlerde veya öngörülebilen işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif neden adı altında ön koşullar gerekmektedir. Objektif bir neden olmadığı hâlde sadece bir tarih ve gün belirleyerek yapılacak sözleşme belirsiz süreli sözleşme olarak kabul edilecektir (UZUN Bekir, Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2004, s. 43 vd; ULUCAN Devrim, 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, s. 39 vd.).

⁴² Fransız İş Hukukunda belirsiz süreli iş sözleşmesi kural olup ve bunun istisnasını belirli süreli iş sözleşmesi oluşturmaktadır. İş Kanununun L.122-1 maddesinde "Belirli süreli iş sözleşmesi işletmenin sürekli ve normal faaliyetine bağlı bir işi kalıcı olarak geçerli kılmayı ve konusu olmasını sağlamaz" hükmü vardır. Kanunun çağdaştırılmasına ilişkin 17 Ocak 2002 tarihli 2002-73 sayılı kanun ile "ne amaçla olursa olsun" ibaresi eklenmiştir. Kanunun L.122-2 maddesindeki hükümler saklı kalmak kaydı ile belirli süreli iş sözleşmesi belirli ve geçici bir işin ifasını gerçekleştirmek için ve m.122-1-1'de belirtilen durumlarda yapılabilir. Fransız İş Kanununun 122-1-1 maddesinin 3. bendinde mevsimlik işlerde veya tüzük, anlaşma ve toplu sözleşme yolu ile icra edilen faaliyetin niteliği ve geçici nitelikli mahiyetleri gereğince belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılmasının mutad olmadığı işlerde belirli süreli iş sözleşmesinin akdedileceği hüküm altına alınmıştır. Konuya ilişkin olarak, D.121/2 maddesine İş Kanunun m.122-1-1 uyarınca belirlenen sektörler tespit edilmiştir. Bu sektörler arasında profesyonel spor bulunmaktadır. Böylece, profesyonel spor faaliyetinde bulunan

kaldıklarından İş Kanununda aranan objektif nedenlerin mevcut olması aranmayacaktır. Bununla birlikte, İş Kanununa tabi işçiler açısından aranan objektif nedenlerin içinde yer alan işin belirli süreli olması⁴³ kavramı kapsamına talimatta öngörülen sözleşmenin bitim tarihinin kesinlikle 31 Mayıs olacağı düzenlemesi ve sözleşmenin süresinin belirlenmesi karşısında profesyonel futbol sözleşmesinden doğan faaliyetler için objektif nedenin var olduğu kabul edilebilir. Profesyonel futbolcu sözleşmesinin belirli süreli olmasından kaynaklanan uygulamalar her bölümde ayrıca değinilecektir.

c) Sözleşmenin Tarafları

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin taraflarını profesyonel futbolcu ve kulüp oluşturmaktadır. Bununla birlikte, sözleşmenin Federasyon tarafından tasdik edilmesi ve Federasyonun sözleşme üzerinde etkisinden dolayı bu bölümde incelenecektir.

aa) Profesyonel Futbolcu (İşçi)

Yukarıda belirttiğimiz üzere profesyonel futbolcunun hukuki statüsünü belirleyebilmemiz akdedilen sözleşmenin yani profesyonel futbolcu sözleşmesinin tavsifine bağlıydı. Buna göre; profesyonel futbolcu, iş görme borcu doğuran sözleşmelerden biri olan iş sözleşmesinin işçi tarafını oluştururken, kulüpler işveren tarafını oluşturmaktadır. Türk Hukukunda işverenler ile işçilerin çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu'na göre; işçi bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişidir. 1475 sayılı İş Kanununda işçi, bir iş sözleşmesine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişidir. Her iki düzenleme arasında temel farklılık 'ücret karşılığı' ibaresinin kaldırılması⁴⁴ ve işçinin gerçek kişi özelliğinin vurgulanmasıdır.

Bu bağlamda, profesyonel futbolcu İş Kanunu anlamında işçidir. Ancak, İş Kanunu iş sözleşmesiyle çalışmalarına karşın bazı işçileri getirilen istisna hükümleriyle uygulama alanı dışında tutmuştur. 4. madde (g) bendi gereğince işçi

kişiler için belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için aranan şartın mevcut olduğu ortadadır (DION Sophie, La Charte du Football Professionnel (Les contrats sportifs, sous la direction G rald Simon), Presses Universitaires de France, Eylül 2003, s. 81 vd.).

⁴³ İşin belirli süreli olmasının anlamı, işin niteliği gereği baştan itibaren ne kadar sürede biteceğinin bilinmesi veya bilinebilir olmasıdır. Örneğin: dört katlı bir binanın kaba inşaatının objektif ölçütler içinde ne kadar sürede tamamlanacağı bilinir (ULUCAN, Sözleşme Türleri, 42). Genelde önceden mevcut aynı ya da benzer nitelikte bir iş söz konusu değildir. İşin sonu önceden görülebilir niteliktedir ve iş periyodik olarak tekrarlanmaz. Bu yönü ile iş arızı nitelik taşır (UZUN, 44).

⁴⁴ İş sözleşmesi ücret unsurunu içerdiğinden gereksiz bir tekrar olmuştur.

niteliğini haiz sporcular hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanamayacaktır. İstisna hükümlerinde sporcuların yer almış olması bu kişilerin akdettikleri sözleşme uyarınca işçi sayılmasına engel teşkil etmez ve işçilik sıfatı gereğince yasal mevzuatta yer alan haklar ve yüklediği borçlar bertaraf edilmemiştir.

bb) Kulüp (İşveren)

Görüldüğü üzere profesyonel futbolcu sözleşmesinin işçi tarafını oluşturan profesyonel futbolcu yanında işveren tarafını kulüp oluşturmaktadır. Kulüplere ilişkin olarak 5253 sayılı Dernekler Kanunu⁴⁵’nin “Gençlik ve Spor Kulüpleri” başlıklı 14. maddesinde genel bir düzenleme getirilmiştir. İlgili madde uyarınca, derneklerden başvurmaları halinde; spor faaliyetine yönelik olan spor kulübü, boş zamanları değerlendirme faaliyetine yönelik olan gençlik kulübü ve her iki faaliyeti birlikte amaçlayanlar gençlik ve spor kulübü adını alır. Bu kulüpler, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne tutulacak kütüğe kayıt ve tescil edilir. Kulüplerin organları, bu organların görev ve yetkileri, kulüplerin GSGM tarafından denetlenmesi ve bunlara yapılacak yardımların şekil ve şartları, üst kuruluş oluşturmada uyulacak esas ve usuller, gençlik ve spor faaliyetlerini yürüteceklerin nitelikleri ve bunlara uygulanacak disiplin işlemleri, kulüplerin kayıt ve tesciline ilişkin esaslar İçişleri Bakanlığının uygun görüşü üzerine GSGM’nin bağlı olduğu Bakanlıkça yürürlüğe konulacak yönetmelikte düzenlenecektir⁴⁶.

Ancak, futbol faaliyetlerini millî ve milletlerarası kurallara göre yürütmek, teşkilâtlandırmak, geliştirmek ve Türkiye’yi futbol konusunda yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek üzere özel hukuk hükümlerine tabi ve tüzel kişiliğe sahip, özerk Türkiye Futbol Federasyonunun kurulması, teşkilât, görev ve yetkilerine ait esas ve usulleri düzenleyen 3813 sayılı Kanun ile futbol faaliyetleri ayrı bir çatı altında yapılandırılmıştır. Yasal mevzuat çerçevesinde futbol kulüpleri şu şekilde tanımlanmaktadır: “Futbol dalında faaliyeti bulunan mevzuata uygun olarak kurulmuş ve Federasyonca tescil edilmiş dernekler ve şirketlerdir.”. 3813 sayılı Kanunun “Futbol kulüplerinin devri” başlıklı 27. maddesine göre; futbol dalında

⁴⁵ İlgili kanun 4.11.2004 tarihinde kabul edilmiş olup 23.11.2004 tarihli ve 25649 numaralı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

⁴⁶ 5253 sayılı Dernekler Kanununun “Gençlik ve Spor Kulüpleri” başlıklı 14. maddesi uyarınca Gençlik ve Spor Kulüpleri Yönetmeliği, 08.07.2005 tarihli ve 25869 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

faaliyet gösteren kulüpler futbol şubelerini kanunlarda belirtilen şekil ve esaslarda, kuracakları veya kurulmuş anonim şirketlere devredebileceği düzenlenmiştir⁴⁷.

Böylece, salt futbol dalında faaliyet gösterecek dernekler açısından yalnızca Federasyona tescil edilme zorunluluğu getirilmiştir. Bu konuda 08 Ağustos 2002 tarihli ve 24840 sayılı Resmi Gazetede ilan edilerek yürürlüğe giren Futbol Kulüpleri Tescil Talimatı⁴⁸, futbol kulüpleri ile diğer spor kulüplerinin futbol şubelerinin TFF'ye tescilleri ve yükümlülüklerine ilişkin esaslarını belirlemek amacıyla konu hakkında gerekli düzenlemeleri öngörmüştür.

Görüldüğü üzere, profesyonel futbolcu sözleşmesinin işveren tarafını oluşturan kulüpler dernek veya şirket şeklinde faaliyet gösterebilmektedir. Bilindiği üzere, bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denilmektedir. Ancak bu tanım yeterli olmadığından kanaatimizce yerinde olan işin görülmesini isteme hakkı ile en yüksek düzeyde talimat verme yetkisinin aranması kriteri⁴⁹ işverenin belirlenmesinde yardımcı olacaktır.

cc) Türkiye Futbol Federasyonu

3813 sayılı Kanununun 30. maddesi uyarınca, kanunda belirtilen teşkilatın çalışma usul ve esasları ile Kanunun uygulanmasına dair hususların, Genel Kurulun yapacağı Ana Statü ile Yönetim Kurulunun yapacağı statü ve talimatlarla belirlenecektir⁵⁰. FKTT'nin "Tescil İçin Gerekli Belgeler" başlıklı 8. maddesinde aranan belgelerden biri olan "Ek-1 Taahhütname" uyarınca kulüpler tescil edilmeleri halinde Federasyonun Kanun, Tüzük, Statü, Talimat ve Genelgelerine tamamen uyacaklarını ve Tescil Talimatında belirtilen kategorilerde faaliyete katılacaklarını taahhüt ve bütün bunlara ve Kulüp Tüzüğüne aykırı hareket ettikleri takdirde, kulüplerinin Federasyonca tescilinin iptal edilmesini kabul etmektedirler.

⁴⁷ Sözü edilen anonim şirketlerin federasyonca tescili ve kabulü için, Ana Sözleşmesinde bu ve ilgili talimat hükümlerinin uygulanacağına dair bir maddesinin bulunması şarttır (BAŞARAN Murat-ATAY Tezcan, Spor ve Sporunun Vergilendirilmesi ve Vergi Avantajları, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2003, s. 75).

⁴⁸ İlgili talimat, 31.07.1993 tarihli ve 21654 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Futbol Kulüpleri Tescil Talimatını yürürlükten kaldırmıştır.

⁴⁹ ENGİN, İşveren, 40.

⁵⁰ Ana statünün 70. maddesinde 3813 sayılı Kanunda belirtilen teşkilatın çalışma usul ve esasları ile aynı Kanunun uygulanmasına dair diğer hususlar Yönetim Kurulunun yapacağı Statü ve Talimatlar belirleneceği düzenlenmiştir.

Kulüplerin tescil edilirken sundukları taahhütnamenin bir benzeri ise profesyonel futbolcu açısından da geçerlidir. Profesyonel futbolcu da sözleşmesinin tescili ile TFF'nin Kanun, Ana Statü ve talimatlarla belirlediği kurallara uyacağını peşinen kabul etmiş durumdadır. Böylece, TFF'nin kendisi lehine ve/veya aleyhine verecek kararları “profesyonel futbolcu sözleşmesi”nden dolayı baştan kabul etmektedir. Bunun yansıması, TFF'nin gerek kulüplere ve gerek futbolculara karşı ceza verme yetkisine sahip olmasıdır. Bu konu profesyonel futbolcu yönünden ayrıntılı şekilde incelenecektir.

d) İşveren Vekili

Güntümüz dünyasında iş hacminin ve işletmelerin genişlemesi neticesinde işverene ait tüm görev ve yükümlülüklerin tek başına işveren tarafından yerine getirilmesi mümkün değildir⁵¹. Bundan dolayı işverenin işin sevk ve idaresinde kendisine yardımcı olacak, bir kısım görev ve yükümlülükleri kendilerine devredebileceği, kendisini işçilere ve üçüncü kişilere karşı temsil edecek kişilere ihtiyacı vardır. 4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde yer alan tanıma göre; işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekiline verilmiş görev ve yetkiler açısından işçilere karşı yaptığı işlem ve yükümlülüklerden doğrudan işveren sorumlu olacaktır. Ayrıca, bu kişilerin işveren vekilliği sıfatı kendisi de bir işçi olduğundan işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmayacaktır.

İşveren vekilliği sadece İş Kanunu'nda düzenlenmiş olmayıp aynı zamanda Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununda yerini almıştır. Yukarıda belirtildiği üzere İş Kanunu kapsamında olmayan profesyonel futbolcular açısından uygulama alanı bulan Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununda işveren vekili kavramlarına kısaca değinilecektir.

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesinde işveren sayılan gerçek ve tüzelkişiler ve tüzelkişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar işveren vekili sayılmıştır⁵². Bu sığata sahip olanlar

⁵¹ TUNCAY Aziz Can, İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul 1977, s. 49.

⁵² Böylece sadece işletmenin tümünde yönetim yetkisi bulunan kimseler sınırlama yapıldığında işletme veya işyerinin bölümlerinde görev alan alt düzey yöneticiler Sendikalar Kanunu bakımından işveren vekili sayılmayacaklardır. (TUNCAY Aziz Can, Hukukumuzda İşveren Vekili, İş ve Sosyal

kanun bakımından işveren sayıldığından işçi sıfatını taşıyor olsalar bile işçi sendikalarına üye olamayacaklardır⁵³.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 62. maddesinin 2. fıkrasına göre işyerinde işveren vekili durumunda olan ve temsilci sıfatıyla toplu iş sözleşmesinde veya toplu görüşmede taraf olarak hareket eden kimseler, işveren sayılacaktır. Bu kişiler yetki tespitinde dikkate alınmayacakları gibi grev oylaması talep edemez ve oy kullanamayacaktır. Yapılacak olan greve katılamayacak ve toplu iş sözleşmesi kapsamına da girmeyecektir.

Sosyal Sigortalar Kanununun 4. maddesi uyarınca; işveren vekili, işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimsedir. Ancak, işin yönetimi görevini yapan kişiler birden ziyade ise işveren vekilliği sıfatını kazandıran en yüksek talimat verme yetkisini haiz olup olmadığıdır. Böylece, karşımıza işin bütününe yönetmek ile işveren ad ve hesabına hareket ediyor olmak üzere iki unsur ortaya çıkmaktadır. Bu kişiler, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 80. maddesinde yer alan “sigorta primlerini haklı sebepleri olmaksızın, birinci fıkrada belirtilen süre içerisinde tahakkuk ve tediye etmeyen kamu kurum ve kuruluşların tahakkuk ve tediye ile görevli kamu görevlileri mesul muhasip, sayman ile tüzelkişili haiz diğer işverenlerin üst düzeydeki yönetici ve yetkilileri kuruma karşı, işverenleri ile birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludur.” hükmü uyarınca sorumlu kişilerdir.

e) İşyeri

Profesyonel futbolcunun iş görme edimini ifa edeceği yerin yani işyerinin belirlenmesi gerekmektedir. İşyerine ilişkin olarak TFF'nin talimatlarında bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, gerek 4857 sayılı İş Kanunu m.2 ve gerekse Sosyal Sigortalar Kanunu m.5 ile Sendikalar Kanunu m.2'de işyeri işçilerin/sigortalıların işlerini yaptıkları yer olarak tanımlanmıştır. İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslek eğitimi yerleri, avlu ve

Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Çıkan Sorunlar, İş Hukukunda İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997, s. 188)

⁵³ Kanaatimizce bu kişiler işveren sendikalarına da üye olamayacaklardır. Çünkü, işveren işin görülmesini isteme hakkıyla beraber en yüksek düzeyde talimat verme yetkisine sahip olan kişi olduğundan işveren vekilleri hem işçi sıfatını taşımaları ve hem de işveren olmamaları nedeniyle mümkün değildir. (Karşı görüş için bk.: TUNCAY, Baro, 188)

büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır. Burada dikkate alınması gereken nokta, işyerinin tespitinde iş organizasyonu içinde işçinin edimini ifa ettiği yerlerdir.

Bu noktada, bir futbol karşılaşması şeklinde alenileşen ve somutlaşan hizmetin üretilmesi için gerekli tüm örgütlenmenin yapıldığı kulüp merkezleri asıl işyeri olarak tanımlanmalıdır⁵⁴. Futbol kulüplerinin dernek şeklinde yapılandırılmış olanlar açısından dernek merkezi, şirket şeklinde olanlar açısından ticaret şirketinin merkezi asıl işyeri olarak kabul edilecektir.

Asıl işyerine bağlı yerler ise hazırlık çalışmalarının yapıldığı kulüp tesisleri, sosyal tesisler ve kamp merkezleridir. Ayrıca, profesyonel futbol faaliyetinin alenileşmesini ve somutlaşmasını sağlayan stadyumlar da asıl işyerine bağlı yerler olarak dikkate alınacaktır⁵⁵. Bunların yanında başta deplasmana gidilirken kullanılmak üzere futbol faaliyetinin yerine getirilmesi için kullanılan araçlar da işyeri kapsamı içine girecektir⁵⁶.

2) Profesyonel Futbolcunun İş İlişkilerinde Uygulanacak Hükümler

Yukarıda kısaca değinilmiş olsa bile profesyonel futbolcunun iş ilişkilerinde uygulanacak hükümler açısından sözleşmeden doğan haklar ve borçlar dışında yasal olarak mevcut düzenlemelerin dikkate alınması iş ilişkisinin gerek kurulması ve hükümlerini doğurması ve gerekse sona ermesi halinde haklarının ve borçlarının tespitinde yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, profesyonel futbolcuya tatbik edilecek kanunların neler olduğunun belirlenmesi hukuki statülerinden doğan karmaşıklığı ortadan kaldıracaktır.

Belirtildiği üzere, işçi sıfatını haiz olmasına rağmen 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine istisna kapsamında olması nedeniyle tabi olmayan profesyonel

⁵⁴ DENİZ, 46. Yazar, asıl işyerinin tespitinde ayırt edici kriterler olan işçinin işe giriş ve çıkışları ve ücret bordrolarının düzenlenmesi, bağımsız bir organizasyon olarak örgütlenen bu işyerlerinde yapılmakta olduğundan bahisle profesyonel takımları bulunan kulüpler açısından istihdam edilen profesyonel sporcuların tümü için teknik amaca yönelik organizasyonun merkezi olan kulüp merkezleri asıl işyeri sayılacaktır.

⁵⁵ Stadyumu (bir kulübe tahsis edilmiş, kiralanmış -veya satılmış- olsun) profesyonel sporcular için asıl işyeri saymak, bunların asıl işyerlerinin fiktürlere uyarınca her hafta değişmesini kabul etmek anlamına gelecektir. Karşılaşmayı gerçekleştirecek iki kulüp için de futbol hizmetini sunmak için tahsis edilen veya kiralanmış stadyumlar profesyonel sporcular için görülen işin niteliği bakımından asıl işyerine bağlı yerlerden kabul edilmelidir (DENİZ, 47).

⁵⁶ Bir hizmet sözleşmesiyle ücret karşılığında kulübüne bağlı olarak hizmet gören futbolcunun faaliyetlerini gerçekleştirdiği antrenman sahası, kulübün eğitim tesisleri ve maçların oynandığı yerler; kısaca futbolcunun hizmet sözleşmesi gereği yapmak zorunda olduğu faaliyetleri yerine getirdiği tüm yerler işyeri sayılmalıdır (PETEK, 148).

futbolcular açısından uygulanacak hükümlerin tespitinde işçilik sıfatı birinci derecede önem arz etmektedir. İş Kanunu kapsamında olmadığından konuyu genel olarak düzenleyen Borçlar Kanunu uygulanacak ilk düzenleme olarak akla gelebilir. Ancak, futbol faaliyetinin özerk bir yapı içinde yerine getirilmesi ve TFF'nin konuya ilişkin talimatları dikkate alındığında profesyonel futbolcular için özel hüküm mahiyetinde olan düzenlemeler bu talimatlar olacaktır. Profesyonel futbolcunun faaliyetiyle ilgili olarak ayrıntılı düzenlemeler "Profesyonel Futbol ve Transfer Talimat"ında⁵⁷ yer almaktadır. Profesyonel futbolcular açısından öncelikli olarak özel düzenleme mahiyetinde olduğu için bu ve benzeri talimatlar uygulanacaktır. Bu talimatlarda, konuya ilişkin bir düzenleme yoksa genel hükümlere gidilecektir ve bu durumda karşımıza Borçlar Kanununun iş sözleşmesini düzenleyen bölümü çıkacaktır.

Bu bölümde, öncelikli olarak TFF'nin çıkarmış olduğu talimatlara kısaca değinilecek; daha sonra ise Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndaki düzenlemelerden bahsedilecektir. Profesyonel futbolcu ile kulüp arasındaki ilişkilerin çerçevesini belirlemekte daha büyük öneme sahip olan profesyonel futbolcu sözleşmesi ve kulüp iç yönetmelikleri ile disiplin talimatına ilişkin ise son kısımda açıklamalarda bulunulacaktır.

a) Türkiye Futbol Federasyonu Talimatları

Futbol faaliyetlerini millî ve milletlerarası kurallara göre yürütmek, teşkilâtlandırmak, geliştirmek ve Türkiye'yi futbol konusunda yurt içinde ve yurt dışında temsil etmek üzere özel hukuk hükümlerine tabi ve tüzel kişiliğe sahip, özerk Türkiye Futbol Federasyonunun görevlerinden biri de her türlü talimatın uygulanmasını sağlamaktır. Bu noktada, her türlü talimatın uygulanmasını sağlama görevi de Yönetim Kuruluna verilmiştir (m.10/p). Ayrıca, teşkilatın çalışma usul ve esasları ile kanunun uygulanmasına dair diğer hususların genel kurulun yapacağı ana statü ile yönetim kurulunun yapacağı statü ve talimatlarla belirleneceği düzenleme altına alınmıştır (m.30).

⁵⁷ İşbu talimat, 14.05.2002 tarih ve 24755 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu bağlamda, Türkiye Futbol Federasyonu'nun Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Ana Statü 07.06.2000 tarihli olağan genel kurulda kabul edilmiştir⁵⁸. Daha sonra ana statüde 22/07/2004 günlü olağan genel kurulda değişiklikler yapılmıştır⁵⁹. Ana statünün 4. maddesinde federasyonun belirlenen görevleri yerine getirmek amacıyla gerekli gördüğü talimatları çıkaracağı; 46. maddede bu görevin yönetim kuruluna ait olduğu ve 70. maddede ise kanunda belirtilen teşkilatın çalışma usul ve esasları ile kanunun uygulanmasına dair diğer hususların yönetim kurulunun yapacağı statü ve talimatlarla belirleneceği düzenlenmiştir.

Çalışmamız profesyonel futbolcuları ilgilendirdiği için sadece profesyonel futbolcuları ilgilendiren talimatlara genel hatlarıyla değinilecek olup talimatlarda yer alan açıklamalara ise yeri geldiğinde değinilecektir. TFF Yönetim Kurulu tarafından çıkarılan Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı, Futbol Disiplin Talimatı, Profesyonel Futbolcuların Jübile Töreni Talimatı, Fair Play Talimatı, Masör Talimatı, Futbolda Dopingle Mücadele Talimatı, Futbolcu Temsilcileri Talimatı ile Forma ve Reklam Talimatı profesyonel futbolcular hakkında düzenlemeler getiren talimatlardır.

b) Borçlar Kanunu

Yukarıda belirtildiği üzere, profesyonel futbolcular bir iş sözleşmesiyle istihdam edilmekle beraber gerek 1475 sayılı İş Kanunu ve gerekse 4857 sayılı İş Kanununun istisnalar kapsamında yer aldığından kendilerini ilgilendiren konularda öncelikli olarak TFF tarafından çıkartılmış olan talimatlar dikkate alınacaktır. Talimatlarda konu düzenlenmemiş ise 818 sayılı Borçlar Kanununun ikinci kısmının 10. babında yer alan iş sözleşmesini düzenleyen hükümler uygulama alanı bulacaktır. Borçlar Kanununun ilgili bölümü konuya genel bir düzenleme getirmiş olup İş Kanunu gibi ayrıntılı ve işçiyi koruyucu hükümler yer almamaktadır. Profesyonel futbolcunun kulübüyle imzaladığı profesyonel futbolcu sözleşmesinde Borçlar Kanununda yer alan emredici kurallara aykırı düzenlemeler bulunamayacaktır. Ayrıca, bu sözleşmede kanunda yer almayan konularda düzenleme yapılması mümkündür⁶⁰.

⁵⁸ Belirtilen Ana Statü Resmi Gazete'nin 27.06.2000 gün 24092 sayılı nüshasında yayınlanmıştır.

⁵⁹ Bu değişiklikler, Resmi Gazete'nin 02.08.2004 gün 25541 sayılı nüshasında yayınlanmıştır.

⁶⁰ Profesyonel futbolcuları ilgilendiren talimatlarda yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmemiş olmakla beraber aynı konu Borçlar Kanununun 334. maddesinde sadece işverenin işçinin istirahatı için mutad olan saat ve günlerde müsaade vermeye mükellef olduğu düzenlenmiştir. Bununla birlikte, İş

c) Sosyal Sigortalar Kanunu

Anayasanın 60. maddesi herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu, devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağını ve teşkilatı kuracağını hüküm altına almıştır. Profesyonel futbolcular bir iş sözleşmesine dayanarak bir işveren tarafından çalıştırılmaktadırlar. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde “bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların kanuna göre sigortalı sayılacağı” belirtilmiştir. Kanunun sigortalı sayılmayanları düzenlediği 3. maddesinde ise profesyonel futbolcular yer almadığından profesyonel futbolcular Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince sigortalı niteliğini haiz olacaklardır. Sosyal Sigortalar Kanunu anlamında profesyonel futbolcuların yeri ve uygulama hakkında ayrıntılı açıklamalar aşağıda ilgili bölümünde yer alacaktır.

d) Sendikalar Kanunu

Anayasanın 51. maddesinde işçilerin ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahip olduğu düzenlenmiştir. Sendikalar Kanunu açısından sendika kurabilmek ve sendikaya üye olabilmek için işçi veya işveren sıfatına sahip olmak gerekeceği ve bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanların işçi olacağı kanunun 2. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Kanunda sadece askeri şahısların (Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde Sendikalar Kanunu anlamında işçi olarak çalışanlar hariç olmak üzere) üye olamayacakları ve sendika kuramayacakları düzenlemesi karşısında profesyonel futbolcu(lar), sendika üyesi olabilecekleri gibi sendika kurabileceklerdir. Bu konuda uzun dönemlerden beri futbolcuların sendika kurma çalışmaları olduğu görülmüşse de şu ana kadar bir sonuca varılmamıştır.

Kanununda olduğu gibi işçinin talep edebileceği şekilde gün belirtilmemesi işçi açısından bir hak oluşturmamaktadır. İşverenin vereceği izinlerin günü belirlemesinde tamamen serbest olması izin kavramının esprisini uyumamakta olduğunu belirtmek gerekir.

e) Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu

Profesyonel futbolcuların, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarının, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esaslarını ve usullerini tespit etmeyi amaç edinmiş Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında olduğunu belirtmek gerekir. Profesyonel futbolcular, bahsi geçen kanunun kendisine tanıdığı tüm hak ve yetkileri kullanma serbestisine sahiptirler.

f) Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi

Bir tarafta futbolcunun diğer tarafta ise kulübün yer aldığı profesyonel futbolcu sözleşmesi uyarınca futbolcunun TFF'nin tespit ve ilan ettiği futbol müsabaka sezonu içinde kulübünde edimini ifa etmesi için öncelikli olarak temsil edeceği kulüp adına o sezon için tescilini yaptırmış ve lisansını almış bulunması gerekmektedir (Futbol Müsabaka Talimatı m.23). Profesyonel futbolcu sözleşmesi PFTT'nin 25 ve 26. maddelerinde düzenlenmiştir. Profesyonel futbolcu sözleşmesi federasyonca belirlenen tip sözleşme formunun noter huzurunda eksiksiz olarak dört nüsha halinde düzenlenmesi ve onaylanması suretiyle hazırlanacaktır. TFF'nin hazırlamış olduğu tip sözleşmede sözleşmenin profesyonel futbolcu istihdam eden kulüpler ile profesyonel futbolcular arasında yapılacak akitlerde kullanılacağı; kulüp yetkilisi ile futbolcu tarafından hazırlanacağı belirtildikten sonra sözleşmenin 'Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı'na göre düzenlendiği ve tip sözleşme dışındaki sözleşmelerin Federasyon tarafından tescil edilmeyeceği yer almaktadır.

Tip sözleşmede bulunan hususların aslında PFTT'nin 25. maddesinde de yer aldığını belirtmek gerekir. Tarafların birbirlerine yapacakları her türlü tebligatın sözleşmede gösterilen adreslerine iadeli-taahhütlü mektupla yapılacağı, adreslerde olabilecek değişikliklerin, taahhütlü bir mektupla karşı tarafa ve federasyona bildirileceği aksi takdirde sözleşmede yer alan adreslere yapılacak tebligatlar geçerli sayılacağı (PFTT m.25/III); tarafların, ücret miktarı, ödeme zaman ve şekillerini sözleşmede belirteceği, bu konuda düzenleme öngörülmemişse tip sözleşmenin Federasyon tarafından tescil edilmeyeceği diğer hususlar ile ilgili belirlenecek özel şartların da, sözleşmede zorunlu olarak yer alacak hususlara aykırılık teşkil

etmeyecek şekilde sözleşmede gösterilen özel hükümler bölümüne yazılabileceği (m. 25/VIII) ve ayrıca sözleşmede diğer mali haklardan bağımsız olarak sözleşme süresince geçerli aylık ücretin belirlenmesi ve belirtilmesi zorunlu olduğu ve bu aylık ücretin ilgili dönem için belirlenmiş asgari ücret tutarından az olamayacağı (m. 25/IX) hüküm altına alınmıştır.

Sözleşmenin yukarıda belirtilen hususları ihtiva etmiş olması tescili için yeterli değildir. Ayrıca, tarafların uymak zorunda olduğu usulî işlemler de bulunmaktadır. Sözleşmenin tescil dönemi içerisinde olmak kaydı ile tanzim tarihini takip eden üç iş günü içerisinde ilgili kulüp tarafından Federasyona ibraz edilmesi zorunlu olduğu, süre tatil gününde sona ererse takip eden iş günü mesai saati bitimine kadar uzamış sayılacağı, futbolcunun da aynı süre içinde sözleşmeyi Federasyona ibraz hakkına sahip olduğu, taraflarca federasyona ibraz edilmemiş herhangi bir metne dayalı olarak hiçbir talepte bulunamayacakları; her iki tarafın sözleşme ibraz ettiği hallerde, sözleşmelerde farklılık olması halinde sahteliği usulüne uygun olarak kesinleşmedikçe yasal süre şartlarına uygun olmak kaydıyla sonraki tarihli sözleşme esas alınacağı düzenlenmiştir (PFTT m.25/V). Ancak futbolcu ile mevcut kulübünün tescil dönemi ile bağlı kalmaksızın sözleşme imzalaması halinde yeni imzalanan sözleşmenin mevcut sözleşmenin bitimini takip eden tescil döneminin başında federasyonca tescil edileceği, sözleşmenin de imzayı müteakip üç iş günü içerisinde federasyona ibrazının zorunlu olduğu, sözleşmenin süresi içinde ibrazından sonra futbolcunun üçüncü⁶¹ bir kulüp ile imzalayacağı sözleşmenin geçersiz olup çift sözleşme hali doğurmayacağı ve sözleşmenin tescili esnasında imzalandıklarında mevcut sözleşmenin süresi ile bu sözleşmenin süresi birlikte dikkate alınarak beş yılı aşması halinde yeni sözleşmenin ancak toplamda beş yılı aşmayan kısmının tescil edileceği hüküm altına alınmıştır (m. 25/VI).

Bununla birlikte, aynı tescil dönemi içinde birden fazla kulüp ile sözleşme yapan futbolcuların sözleşmelerinden birinin tescil dönemi içerisinde tarafların rızası ile feshedilmedikçe her ikisinin de geçersiz sayılacağı ve hiçbirinin tescil edilmeyeceği, bu durumda futbolcu tescil dönemini takip eden sezon sonuna kadar hiçbir kulüpte oynayamayacağı, bu futbolcuların yasaklı sezonu takip eden tescil döneminde sözleşme yapabilmeleri için evvelce sözleşme imzaladıkları kulüplerin bu sözleşme uğrunda futbolcuya ödemiş oldukları para ve vermiş oldukları para ile ölçülebilen değerlerin tamamının anılan kulüplere iade edilmiş olması ve buna dair

⁶¹ Üçüncü bir kulüp ifadesinin yerine ikinci bir kulüp ile veya mevcut kulübü dışında başka bir kulüple imzalayacağı ibaresinin yer alması gerekirdi.

belgelerin federasyona ibrazının zorunlu olduğu 25. maddenin 7. fıkrasında düzenlenmiştir.

Yukarıda belirtildiği üzere sporcuların İş Kanununun kapsamı dışında kalması nedeniyle uygulanamayacak olması ve konuya ilişkin genel düzenlemelerin yer aldığı Borçlar Kanununun iş sözleşmesine ilişkin bölümlerin yetersiz kalması dikkate alındığından tip sözleşmenin üçüncü sayfasında “özel hükümler ve diğer şartlar” başlıklı bir bölüm düzenlenmiştir. Tip sözleşmede yer alan “ tarafların tek taraflı fesihlerde ödenmesi gereken fesih tazminatı hususunda anlaşmaya varmış ise fesih tazminatı tutarı bu bölüme yazılacaktır.” cümlesi bu bölümün sadece bu konuya hasredilmiş olduğu anlamına gelmeyecektir. Kanunlarda veya konuyla ilgili talimatlarda yer almayan veya nispi emredici nitelik taşıyan düzenlemelerin yerine tarafların bu bölümde ayrıca düzenleme yapmaları mümkün hale gelecektir.

Profesyonel futbolcu ile kulüp arasında imzalanan sözleşmenin varlığı tek başına futbolcunun faaliyetini yerine getirmesini sağlamaz. Profesyonel futbolcunun kulübünde futbol oynayabilmesi için bazı şartların da yerine getirilmesi gerekmektedir. Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatınının 25. maddesi uyarınca, öncelikli olarak, Federasyonca belirlenen tip sözleşme formunun noter huzurunda eksiksiz olarak dört nüsha halinde düzenlenmesi ve onaylanması gerekmektedir. Belirtilen forma uygun olmayan ya da aykırı hüküm taşıyan sözleşmeler Federasyonca tescil edilmeyecektir. Sözleşmelerin tescil dönemi içerisinde olmak kaydı ile tanzim tarihini takip eden üç iş günü içerisinde ilgili kulüp tarafından Federasyona ibraz edilmek zorundadır⁶². Sürenin tatil gününde sona ermesi halinde ise takip eden iş günü mesai saati bitimine kadar uzamış sayılacaktır. Futbolcunun aynı şekilde sözleşmeyi ibraz hakkı bulunmaktadır. Ancak, her iki tarafın sözleşme ibraz ettiği hallerde sözleşmelerde farklılık olması halinde sahteliği usulüne uygun olarak kesinleşmedikçe yasal süre şartlarına uygun olmak kaydıyla sonraki tarihli sözleşme esas alınacaktır.

⁶² Profesyonel futbolcu sözleşmelerinin tescil edilebilmesi ve lisans işleminin yapılabilmesi için noterde imzalanan 3 nüsha sözleşme; futbolcunun futbol oynamasında sakınca olmadığını belirten sağlık kurulu raporu; futbolcunun ölüm, daimi maluliyet, kaza ve sakatlıklara karşı yaptırılan özel sigorta poliçesi ve bu poliçeye ilişkin sezon sonuna kadar sigorta primlerinin ödendiğine dair makbuz; her yıl birinci transfer döneminden önce federasyonca belirlenecek yaşam sigortası niteliğindeki futbolcuların birikimi olarak transfer ve vize işlemleri sırasında futbolcular adına kulüplerinden tahsil edilip Türkiye Futbol Federasyonu Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfı hesabına intikal ettirilecek meblağın dair makbuz; sözleşmelerin tescilinde alınacak ve her yıl birinci transfer döneminden önce Federasyonca belirlenecek işlem gideri ve vize ücretlerinin Federasyon hesabına ödendiğini gösteren makbuz ve diğer belgeler verilmek zorundadır.

Profesyonel futbolcu sözleşmesi Federasyon tarafından belirlenen tip sözleşme formunun noter huzurunda eksiksiz olarak dört nüsha halinde düzenlenmesi ve onaylanması suretiyle hazırlanmaktadır. Forma uygun olmayan ya da talimatlara aykırı hüküm içeren sözleşmeler Federasyonca tescil edilmez. Bu sözleşmeler tescil dönemi içerisinde olmak kaydı ile tanzim tarihini takip eden üç iş günü içerisinde ilgili kulüp tarafından Federasyona ibraz edilmesi zorunludur. Belirlenen usule uygun ve talimatta aranan ekleriyle birlikte ibraz edilen sözleşmeler Federasyon tarafından tescil edilmektedir. Burada karşımıza iki soru çıkmaktadır: Sözleşmenin noterde hazırlanması şartının geçerlilik şartı mı yoksa ispat şartı mı olduğu ve sözleşmenin Federasyon tarafından tescilinin hukuki niteliğinin ne olduğudur.

Borçlar Hukukunda egemen olan “şekil serbestisi” ilkesi BK m.314/I uyarınca da aksine bir hüküm bulunmadıkça iş sözleşmesi için de geçerlidir. Buna göre, ya kanun bir şekil kuralı öngörmüştür ya da iş sözleşmesi tarafları kendileri iradi bir şekil kuralı getirmiştir yahut toplu iş sözleşmesiyle yapılacak iş sözleşmeleri için şekil kuralı getirilmiştir⁶³. Talimatta aranan noter huzurunda düzenlenmesi ve onaylanması suretiyle hazırlanması koşulu ile profesyonel futbolcu sözleşmesine şekil şartı getirilmiştir. Bu noktada şekil şartının geçerlilik veya ispat şartı mı veya başka bir amaçla mı öngörüldüğünün tespiti gerekecektir.

Bazı hukuki işlemlerin geçerli olabilmeleri için kanunda uyulması emredilen şekillere “geçerlilik” veya “sıhhat şekli” denilmektedir. Geçerlilik şartı olan şekil ile ispat şartı olan şekil farklıdır. Usul Hukuku kurallarına göre, geçerliliği için herhangi bir şekle riayet edilmesi gerekmeyen birçok işlemler ancak yazılı bir belge ile ispat edilebilir. Yazılı şekil Usul Hukuku açısından bir ispat şartı olarak karşımıza çıkmaktadır⁶⁴. Başka bir görüşe göre şekil kuralları ne sıhhat ne de ispat şeklini hedeflememekte olup kanun koyucu, şekil şartını düzenleyen hükümlerle, işveren bir

⁶³ AKYİĞİT Ercan, Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990, s. 17.

⁶⁴ Yazılı şeklin ispat şartı olmasıyla geçerlilik şartı olması arasındaki fark, Usul Hukukunda düzenlenen ikrar ve yemin müesseseleri karşısında pek açık olarak belirir. Borçlunun ikrarı veya kendisine mahkemede yöneltilen yeminden kaçınması halinde bir ispat şartı olan yazılı delile artık ihtiyaç kalmaz ve dava davacının lehine sonuçlanır. Oysa şekil, geçerlilik şartı olduğu takdirde, bu şekle riayet edilmeden yapılan işlem davalı tarafından mahkemede ikrar edilse bile yargıç davayı reddetmek zorundadır. Diğer taraftan geçerlilik şekline ilişkin kurallar, emredici hukuk kurallarıdır. Taraflar bunların aksini kararlaştıramazlar. Oysa, taraflar ispat şekline bağlı tutulan bir işlemin, serbestçe yani bu şekle bağlı olmadan ispat edilebileceğini kararlaştırabilir. Kısaca ispat şekline ait kuralların anlaşma ile etkisiz bırakılmaları mümkündür (TEKİNAY S. Sulhi-AKMAN Servet-BURCUOĞLU Haluk-ALTOP Atilla, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, Yedinci Baskı, İstanbul 1993, s. 101-102).

yükü (mükellefiyet, tedbir) getirmiş ve buna riayet olunmaması halinde yalnızca işverene (veya işveren vekiline) bir ceza öngörülmüştür⁶⁵.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin noter huzurunda düzenlenmesi ve onaylanması işleminin⁶⁶ geçerlilik veya ispat şartı olup olmadığının tespiti açısından ikili bir ayırım yapmak yerinde olacaktır. Tescil amacıyla yapılacak profesyonel futbolcu sözleşmeleri açısından noter huzurunda onaylanması işlemi geçerlilik şartı hükmündedir. Resmi şekil⁶⁷ niteliğindeki noter huzurunda hazırlanması şartı yerine getirilmediği sürece sözleşmenin Federasyon tarafından tescili mümkün değildir. Bu noktada, profesyonel futbolcu sözleşmesinin noterde hazırlanması geçerlilik şartı haline gelecektir⁶⁸. Ayrıca, gerek FIFA statüsü ve gerekse PFTT m.4/b uyarınca profesyonel futbolcu statüsünde değerlendirilmek için futbolcunun kulübüyle yazılı bir sözleşme imzalamasına bağlanmış olması sözleşmenin yazılılık unsurunun ve

⁶⁵ İş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını öngören hükümler, bu hükümlere uyulmadığı takdirde işveren veya işveren vekili için para cezası öngören hükümlerden ayrı değerlendirilmemesi gerektiği ve şekle uyulmaması nedeniyle hükümsüz olan, başka bir anlatımla, var olmayan bir sözleşmeye dayanılarak ceza uygulanmasının mümkün olmadığı ileri sürülmektedir (SEVİMLİ K. Ahmet, İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, ÇMİS Dergisi, Mart 2003, C.17, S.2, s.15, dipnot 29'da belirtilen yazarlar).

⁶⁶ Her ne kadar talimat hükümlerinde sözleşmenin düzenlenmesi ve onaylanması suretiyle hazırlanacağı ibaresi yer almış olmasına rağmen burada kastedilenin düzenleme şeklinde noter işleminin değil onaylama şeklinde noter işlemi olduğunun kabulü gerekir. Çünkü tip sözleşmede noterlikçe tasdike ait kısımda "Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı'nda bulunan hükümler çerçevesinde işbu sözleşmeyi imzaya mani hali bulunmayan ve sözleşmenin ikinci sayfasında şahıs ve hüviyetleri yazılı olan ve ibraz eyledikleri vesikalara nazaran bu hüviyetleri aynen ikinci sayfaya yazılmış olduğu anlaşılan ve taraflar arasında tanzim edilerek huzurunda, bu sözleşmenin münderecatını tamamıyla kabul ve ikrar ettikten sonra imza eden, bir taraftan ...kulüp yetkilisi..., diğer taraftan, Futbolcu ...olduğu tasdik kılındı" düzenlemesinden bunun imza onaylama işlemi olduğu açıkça anlaşılmaktadır.

⁶⁷ Resmi şekil, sözleşmeyi oluşturan irade beyanlarının kanunda belirtilen usule göre resmi memur tarafından düzenlenen vesikada açıklanması ile gerçekleştirilir.

⁶⁸ Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulunun 09.11.2000 tarihli 2000/195 E. ve 2000/196 K. sayılı kararında özetle;

".....

BK 11/1 maddesi ile sözleşmenin sıhhatinin kanunda açıklık olmadıkça hiçbir şekle bağlı olmadığı kuralı getirilmiş ancak ikinci fıkra ile kanunla bir sözleşmenin belli bir şekilde yapılması emredilmiş ise sözleşmenin bu şekilde yapılmadığı müddetçe geçerli olmayacağı da belirtilmiştir. Böylece kanunla emredilen şekil, sıhhat şartı olarak kabul edilmiştir.

Kanunun aradığı şekle uyulmaksızın yapılan sözleşmeler geçersiz ve batıl sayıldığı gibi, böyle bir sözleşmenin şekil noksanı nedeniyle geçerli olmadığını hakim de resen dikkate almak zorundadır. Taraflar anlaşarak bu kuralları etkisiz kılamazlar.

".....

O halde, Yasanın emri ile çıkartılan Ana Statü ve Talimatlar gereği transferde sözleşmeler için belirlenen şekil resmi şekildir ve sözleşmenin tarafları bu şekle uyacaklarını taahhüt etmişlerdir. Anılan hükümler ile transfer sözleşmelerinin şekle tabi kılınması ile futbol faaliyetlerini yürütürken pek çok işlemlerde teşkilata doğru seri işlem yapma kolaylığı sağlanmıştır. Örneği; bu sayede, TFF'nun kulüplerce gönderilen mali bilgileri denetlemesi, tescil ve vizelerde alınması gerekli harç vs doğru alınmasını, kulüpleri futbolcularına verdikleri para cezalarının denetlenmesi, futbolcuların transfer bedelleri ile ücretlerinin belirlenmesi ve denetlenmesi, sözleşme sonunda bonservis bedelinin belirlenmesi gibi daha pek çok sayılabilecek işlemlerde belirli şekilde düzenlenmiş sözleşmelere itibar edilecektir. Böylece, hukuki işlemin sonuçları sadece tarafların iradesine dayanmamaktadır."

sonucuna varmıştır.

bunun noter onaylamasına tabi tutulması talimatlar çerçevesinde geçerlilik şartı olduğu ortaya çıkacaktır.

Bununla birlikte, Federasyonca tescil edildikten sonra sözleşmeyi değiştiren veya buna ek yapan her türlü sözleşmenin aynı şekilde geçerli olmasının noterde hazırlanmasına tabi tutulması konusunda talimatta düzenleme bulunmamaktadır. PFTT m.25/IV'te "Federasyon tescilli sözleşmeyi değiştiren veya buna ek yapan her türlü sözleşmeyi inceler" düzenlemesi getirilmiştir⁶⁹. Böylece tescilli sözleşmeyi değiştiren veya buna ek yapan her türlü sözleşmenin noter huzurunda hazırlanması şartı aranmayacaktır.

Ancak, kanaatimizce tescilli sözleşmeyi değiştiren veya buna ek yapan her türlü sözleşmenin incelenmesinden kastedilen Talimatta yer almayan düzenlemelere ilişkin değişiklikler veya eklerdir. Mesela, tescilli sözleşmede yer alan ücretin artırılması gibi konular noterde onaylanmamış bir sözleşmede düzenlenmiş olsa bile artık taraflar bu sözleşmeye dayalı olarak hak talep edebileceklerdir. Bununla birlikte, talimatta yer alan bir konuda düzenleme yapılması halinde ise bunlar talimatın emredici düzenlemelerine aykırılık içermemesi şartıyla geçerli sayılacaktır. Sözleşmenin süresinin en fazla 5 yıl olacağı şeklindeki emredici düzenlemeye aykırı bir sözleşme hazırlanması mesela 7 yıllık sözleşme imzalanması geçersizlik

⁶⁹ Bu düzenleme getirilmeden önce PFTT'de "sözleşmelerin kulüp ile futbolcu arasındaki ilişkiyi düzenleyen tek ve münhasır belge olduğu, bu belge dışında önce veya ileri tarihli hiçbir anlaşma bulunmadığının taahhüdü, böyle bir anlaşma var ise bile tarafların bu belgeye dayalı olarak tüm talep haklarından gayri kabili rücu olarak feragat etmiş oldukları hükmü sözleşmelerde yer almak zorundadır" düzenlemesi bulunmaktaydı. Mevcut düzenleme getirilmeden önce taraflar Federasyona ibraz edilmek üzere noterde bir sözleşme hazırlamakta ve kendi aralarında ise ayrı bir sözleşme yapmakta ve bunu Federasyona ibraz etmemekteydiler. Bunun amacının ise vergi ödemekten kaçınma için yapıldığı herkesçe bilinen bir durumdu. Taraflar arasında ihtilaf çıkması durumunda Federasyona ve daha sonra Tahkim Kuruluna başvurulması durumunda ise ibraz edilmediği için hak talep edilemeyeceği kabul edilmekteydi.

Bununla birlikte, Yargıtay 13. Hukuk Dairesinin 13.04.2004 tarihli 2003/16256 E. ve 2004/5446 K. sayılı kararında özetle "TFF Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki 3813 sayılı Kanunun hükümlerine göre davacı futbolcu ile davalı spor kulübü arasında tek tip sözleşme yapılması zorunludur. Taraflar kanun, ana statü ve talimatlar ile tek tip sözleşmedeki şartlara aykırı olmayan özel şartları bu tek tip sözleşmeye koyabilirler. Yine kanun, ana statü ve talimatlar ile tek tip sözleşmedeki şartlara aykırı olmayan ayrı bir sözleşme dahi düzenleyebilirler. Tek tip sözleşmeden doğan ihtilafları çözüme göre Futbol Federasyonu Yönetim Kurulu'na aittir. Bu kurulun kararlarına karşı Tahkim Kuruluna başvurulabilir. Tek tip sözleşme dışında düzenlenen sözleşme Futbol Federasyonu'na karşı hüküm ifade etmez ise de, bu tür sözleşmelerin yapılamayacağına dair kanun ve talimatlarda bir hüküm de yoktur. Tek tip sözleşme dışında yapılan ek sözleşme ile taraflarca kararlaştırılan özel şartların tek tip sözleşmeye konmamış olması kararlaştırılan bu şartların hükümsüz olduğunu göstermez. Davacı alacağının dayanağının tek tip sözleşme dışında düzenlenen 31.08.2010 tarihine kadar geçerli olan özel ek sözleşme olduğunu bildirdiğine göre, bu sözleşmeden doğan uyuşmazlıkları çözüme görevi Futbol Federasyonu Yönetim Kurulu'na değil, adli yargı yerine aittir." denilmiştir. Bu karar üzerine Federasyon yerinde bir karar alarak bu tür sözleşmelerin Federasyon bünyesinde çözüme kavuşturulması amacıyla incelenmesinin Federasyon ve itiraz halinde Tahkim Kurulunun görevi içinde olduğunu kabul etmiştir.

yaptırımına tabi olacaktır. Çünkü sözleşme süresine ilişkin düzenlemeler noter huzurunda yapılmak zorundadır.

Sözleşmenin Federasyona tescil ettirilme zorunluluğu kendini işçinin Federasyon tarafından düzenlenen ya da Federasyon iznine tabi müsabakalara katılmasında göstermektedir. Zira, aynı talimatın 26. maddesinde Federasyon tarafından düzenlenen ya da Federasyonun iznine tabi müsabakalara katılacak olan futbolcuların Federasyona tescilinin zorunlu olduğu düzenlenmiştir⁷⁰. Ancak, tescil gerçekleşmediği takdirde futbolcunun belirtilen faaliyetlere iştiraki mümkün olamamaktadır. Ayrıca, Federasyon birinci tescil döneminden önce Türkiye liglerine dahil kulüplerde sözleşmeli kaç profesyonel futbolcunun lisansının tescil edileceğini ilan eder ve bu sayının üstünde olan sözleşmeler tescil edilmez⁷¹.

Bu çerçevede, Federasyonca sözleşmenin tescil edilmesinin açıklayıcı tescil olduğu yönündeki görüşe⁷² katılmadığımızı belirtmek gerekir. Bu görüşe göre, FIFA talimatlarına da uygun olarak, Profesyonel Futbol Talimatında yer alan bu tescil, bir açıklayıcı tescildir. Zira futbolcu, kulüple iş sözleşmesi imzaladığı andan itibaren “profesyonellik” sıfatını iktisap etmektedir. Tescilin yapılmaması futbolcunun profesyonellik sıfatını engellemez. Sadece onun Federasyon tarafından düzenlenen müsabakalara katılmasını engeller.

Kanaatimizce, TFF tarafından sözleşmenin tescil edilmemesi halinde futbolcunun sözleşmenin imza tarihinden itibaren profesyonellik sıfatını kazanması mümkün değildir. Çünkü, futbolcunun profesyonellik sıfatını kazanması ancak TFF tarafından tescili ile gerçekleştiğine ilişkin olarak FMT ve FDT’yi incelemek gerekir. FMT’nin 27. maddesinin (b) bendinde kulübe tescilli olmayan veya o sezon için lisans vizesi yapılmamış⁷³ futbolcu oynatılması hükmen yenik sayılmayı gerektirmektedir. Ayrıca, aynı maddede (b) bendindeki sebeplerden dolayı ilgililer hakkında FDT hükümleri uygulanmak üzere işlem yapılacağı öngörülmüştür.

⁷⁰ Futbolcular bir sezonda bir tescil sınırlamasına uygun olmak kaydıyla, süreleri Federasyonca belirlenecek biri sezon sonunda, diğeri sezon ortasında olmak üzere iki tescil döneminden birinde tescil edilebilirler.

⁷¹ Bununla birlikte, sözleşmeleri iki taraflı olarak veya Federasyonca feshedilen, askerlik nedeniyle müsabakalara katılmasına imkan olmadığı belgelendirilen veya tam teşekküllü hastane sağlık kurulunca en az altı ay süre ile futbol oynamasına imkan bulunmadığı belirtilen ya da vefat eden veya geçici transfer yoluyla başka kulüplere verdiği futbolcu yerine Federasyonca tespit edilen sayıyı aşmamak kaydı ile tescil edilmemiş sözleşmelerden kulübün istedikleri tescil edilir veya aynı miktarda geçici transfer veya transfer yapılabilir.

⁷² Bu görüşe göre, tescil işlemi, Federasyonun tek taraflı iradesiyle futbolcunun Federasyon tarafından düzenlenen müsabakalara katılması sonucunu doğurmaktadır (DENİZ, 78).

⁷³ Bu noktada, sözleşmenin devamı süresince futbolcunun lisans vizesi yapılması profesyonelliğin devamını sağlamaya yönelik olup bu yükümlülüğün kulüpler tarafından yerine getirilmesi gerekecektir.

FDT'nin "Talimatlara Aykırı Hareket" başlıklı 24. maddesinde Federasyonun yasa ve talimatlarına aykırı harekette bulunan kişi ve kuruluşların, bu hususta ayrı ceza hükmü bulunmadığı takdirde ihtar, para cezası, müsabakadan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılacağı düzenlenmiştir. Aynı talimatın 18. maddesinde profesyonel futbol ile ilgili olarak disiplin ihlalinde bulunan kişi veya kuruluşlara ceza olarak takdir edilen meblağın Federasyona ödenmesinin para cezası olduğu ve uygulanacak para cezasının 3813 sayılı TFF Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 25. maddesinde belirtilen miktarı geçemeyeceği düzenlenmiştir. Bahsi geçen madde uyarınca uygulanacak para cezası 2004 yılı itibariyle beşyüzmilyar lirayı geçemeyecek olup bu miktar her yıl 213 sayılı Vergi Usul Kanununun uyarınca tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılabacaktır.

Konuya ilişkin düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde TFF tarafından yapılan tescil işleminin "profesyonellik" sıfatını kazanmakta kurucu unsur olduğu ortaya çıkmaktadır. Bir kişinin profesyonel futbolcu olarak faaliyetlere katılması ancak ve ancak bu tescilin yapılmasına bağlıdır. Bu durumda karşımıza şu sorun ortaya çıkmaktadır. Sözleşmenin imzalanmasından sonra TFF tarafından yapılan tescilin hukuki niteliği ne olacaktır? TFF tarafından sözleşmenin tescil edilmesi durumunda geçen süre içinde sözleşmenin geciktirici şart benzeri kanunen aranan bir unsura⁷⁴ tabi tutulduğunu kabul etmek yerinde olacaktır⁷⁵. Bu geciktirici şart benzeri unsur sözleşmeden kaynaklanan bir durum olmayıp kanun ve talimatlardan doğan bir zorunlu durumdur⁷⁶. TFF tarafından sözleşmenin tescil edilmesi şeklindeki

⁷⁴ Şart, gelecekte gerçekleşmesi beklenen fakat gerçekleşip gerçekleşmeyeceği şüpheli bir olaydır. Bir akdin hüküm ifade etmesi bir şartın gerçekleşmesine bağlanmış ise, bu geciktirici şartın gerçekleşmesi, akdin hükümlerini doğurmasını sağlayan tamamlayıcı bir unsur olmaktadır. Bir akdin hükümlerini doğurması için kurucu unsurların gerçekleşmesinden sonra bir müddetin geçmesi gerekiyorsa, bir şart değil, vade söz konusu olur. Gerçekleşme ihtimali yoktur (OĞUZMAN Kemal-ÖZ Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Filiz Kitabevi, İstanbul 2000, s. 130).

⁷⁵ Noksanlık bulunan hallerde akdin hüküm ifade etmesi askıdadır. Ya tamamlayıcı unsurlar gerçekleşecek ve akit hüküm ifade edecektir, ya da bir tamamlayıcı unsurun gerçekleşmeyeceği kesin olarak belli olacak ve akit kesin olarak hükümsüzleşecektir (OĞUZMAN-ÖZ, 134). Bazen, hukuki işlem, kurucu unsurları gerçekleşmiş ve kurulmuştur ama belirli bir nedenle hükümlerini doğuramayıp, bir askı durumu içindedir. Ya o eksik olan unsur gerçekleşip, akit tamamen hüküm ifade eder hale gelecek yahut da o unsurun tahakkuk etmeyeceği kesinleşecek ve akit kesin hükümsüz hale gelecektir (AKYİĞİT, Kesin Hükümsüzlük, 10).

⁷⁶ Sözleşmenin imza tarihinden tescil tarihine kadar geçen süre içinde sözleşmenin geçici şarta tabi olması karşısında geçen sürede sözleşmenin tümü şarta bağlandığından sözleşme şart gerçekleşince hüküm ifade edecektir. Geciktirici şartın bu sonucu, şarta bağlı olarak yapılan işlemin şart gerçekleşinceye kadar hiçbir hukuki etkisi olmayacağı anlamına gelmez. Şart gerçekleşmeden önce de yapılmış işlem varlığını sürdürür. Öte yandan, geciktirici şartın gerçekleşmesinden önce taraflar arasında asıl edimler dışında bazı tali borçlar, özen borçları, koruma yükümlülükleri ve bunlardan oluşmuş bir hukukî ilişki bulunabilir. Aynı ilişki sebebiyle taraflar şart gerçekleşmeden önce de birbirine karşı bazı haklar ileri sürebilirler. Yapamayacakları şey, henüz doğmamış olan borcun ifasını

geciktirici şart benzeri kanuni unsur gerçekleştiğinde profesyonel futbolcu sözleşmesi hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır⁷⁷.

TFF tarafından sözleşmenin tescil edilmemesi halinde, sözleşmenin profesyonel futbolcu sözleşmesi olarak telakki edilmesi ise mümkün olmayacaktır. Geciktirici şart şeklindeki tamamlayıcı unsur gerçekleşmediğinden profesyonel futbolcu sözleşmesi artık kesin olarak hükümsüzleşir ve sözleşmeyle bağlılık da ortadan kalkar. Ancak, taraflar sözleşmenin tescil edilmemesine rağmen hüküm ve sonuçlarını doğurmasını istiyorsa “profesyonel”lige bağlı düzenlemeler dışında diğer düzenlemeler hüküm ifade edecektir. Bu durumda, sözleşme “profesyonel futbolcu sözleşmesi” olarak değil bir iş sözleşmesi olarak hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır⁷⁸.

Eksik olan bu unsurun tamamlanması ile hukuki işlemin geriye etkili biçimde mi hükümlerini doğuracağı konusunda sonradan gerçekleşen unsurun işlevine bakılması gerekir. Eğer bu unsur başlangıçtaki bir eksikliği gideriyorsa, onun etkisini sözleşmenin yapıldığı ana götürmek isabetli olur. Ancak unsurun işlevi böyle değilse, o zaman geriye etkisi olacağı doktrinde kabul edilmektedir⁷⁹. Kanaatimizce, profesyonel futbolcu sözleşmesinde hukuki işlemin geriye etkili olması tarafların menfaati açısından yerinde olacaktır.

g) Kulüp İç Yönetmelikleri Ve Disiplin Talimatı

Profesyonel futbolcu ile kulüp arasındaki ilişkilerin tamamının profesyonel futbolcu sözleşmesiyle düzenlenmesinin gerek çalışma hayatının gösterdiği değişikliklerin hızlı olması ve sözleşmede yapılacak değişikliklerin tarafların iradesinin gerekli olması karşısında mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Bu yüzden, işveren tek taraflı olarak hazırladığı, işyerinde uygulanacak genel ve

istemektir. Bu borç için şartın gerçekleşmesinden önce de zamanaşımı da işlemez (OĞUZMAN-ÖZ, 858-857).

⁷⁷ Taraflar aksini kabul etmiş olmadıkça, şartın gerçekleşmesi geriye etkili değildir. Şarta bağlı sözleşme, şartın gerçekleşmesi anında itibaren hükümlerini icra eder. Şarta bağlı borç, şartın gerçekleşmesi ile doğar. Taraflar aksini kararlaştırmışlarsa, şartın gerçekleşmesi geriye etkili olup bu istisnaî bir durumdur (OĞUZMAN-ÖZ, 864-865).

⁷⁸ Bu durumda, tahvil kurumuna benzer bir uygulamanın kabul edilmesi imkan dahilindedir. Bilindiği üzere tahvil, şekle uyulmaması sebebiyle hükümsüz olan bir sözleşmede, başka bir sözleşmeye ilişkin şekle uyulması ve eğer taraflar yaptıkları sözleşmenin hükümsüzlüğünü bilmiş olsalardı şekline uyulan diğer sözleşmeyi yapacakları kabul edilebiliyorsa ve bu sözleşme için aranan muteberlik şartları tamamsa, şekil noksanı sebebiyle hükümsüz sözleşmenin şeklinde uygun sözleşmeye uyarlanması ve böylece hüküm doğurmasıdır. Taraflar sözleşmenin iş sözleşmesi olarak devamını kabul ediyorlarsa bu şekilde hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır (OĞUZMAN-ÖZ, 124).

⁷⁹ AKYİĞİT, Kesin Hükümsüzlük, 10.

yeknesak çalışma koşullarını içeren düzenlemeler yapması kaçınılmaz hale gelmektedir⁸⁰. Ancak, iç yönetmelik kurallarının hukuki değer taşıyabilmesi için bunların işverence iş akdinin kurulmasından önce yazılmış ve işçiye bildirilmiş olması gerekmektedir⁸¹. Bu şartlar yerine getirildiği takdirde iç yönetmelikler iş akdinin eki niteliğine bürünmektedir. İşçi niteliğini haiz profesyonel futbolcu açısından bu şartların yerine getirilmesi kaçınılmazdır.

Bununla birlikte, profesyonel futbolcu ile kulüp arasındaki iş ilişkisinin sadece tarafları değil aynı zamanda federasyonu yakından ilgilendirmesi nedeniyle farklı bir düzenleme getirilmiştir. PFFT m. 27/h'ye göre kulüpler hazırlayacakları iç yönetmeliklerini ve disiplin talimatlarını 1 Ağustos - 31 Ağustos tarihleri arasında Federasyona göndermek zorundadır. Böylece, kulüplerin iç yönetmeliklerinin ve disiplin talimatlarının "alenileşmesi" sağlanmış olacaktır. Aynı zamanda, süreye riayet edilmemesinin ve iç yönetmelikte değişiklik yapılmasının sonuçları aynı bentte düzenlenmiştir. Buna göre, süresinde disiplin talimatlarını federasyona göndermeyen kulüplerin futbolculara sezon içerisinde verecekleri para cezalarının dikkate alınmayacak ve kulüpler tarafından sezon içerisinde disiplin talimatlarının değiştirilmesi halinde, yapılan değişikliklerin bir sonraki sezondan itibaren geçerli olacaktır.

Görüleceği üzere, profesyonel futbolcunun çalışma şartları yanında uymakla zorunlu olduğu kuralların tespit edildiği iç yönetmelikler ve kulübün önceden belirlediği kuralların ihlali halinde uygulanacak cezaların yer aldığı disiplin talimatının federasyona gönderilme yükümlülüğü getirilerek öncelikli olarak kulüplerin futbolcular aleyhine keyfi para cezaları vermesinin önüne geçilmiş ve futbolcunun ekonomik hayatı korunma altına alınmıştır. Aynı zamanda, iç yönetmelikler sezonun ilk haftalarında federasyona gönderilerek alenileşmesi sağlanmış ve futbolcuların çalışma koşulları başlangıçta belirlenerek istikrar sağlanması ve kötüye kullanımlar elden geldiğince engellenmiştir⁸².

⁸⁰ SÜZEK, İş Hukuku, 50.

⁸¹ SÜZEK, İş Hukuku, 52. İşverence düzenlenen iç yönetmelik hükümlerinin bağlayıcılık kazanabilmesinin koşulları Borçlar Kanununun 315. maddesinde hükme bağlanmıştır. "Mesai kaideleri" başlığını taşıyan adı geçen maddeye göre "Sınai ve ticari bir teşebbüste iş sahibi tarafından mesai veya dahili intizam için muttarit bir kaide ittihaz edilmiş ise bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez."

⁸² Belirlenen tarihler arasında iç yönetmelikler ve disiplin talimatları gönderilene kadar bir önceki sezonda geçerli olan iç yönetmelikler ve disiplin talimatları yürürlükte olacaktır. Bir önceki sezon içerisinde disiplin talimatlarının değiştirilmesi halinde yeni sezon başladığından değişiklikleri içeren disiplin talimatı hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır.

B) Futbolcunun Transferi

Bu bölümde transfer kavramı ve transfer dönemine değinildikten sonra transfer türleri sırayla incelenmeye çalışılacaktır. Kulüplerin profesyonel takım kurabilmelerini, futbolun geliştirilmesini sağlamak ve profesyonelliğin esaslarını belirlemek amacı ile düzenlenen Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı'nın "Tanımlar" başlıklı 4. maddesinin (f) bendine göre transfer, futbolcunun ilk kez profesyonel sözleşme imzalaması, mevcut kulübünden başka bir kulüp ile sözleşme imzalaması veya geçici olarak kulüp değiştirmesini ifade etmektedir. İlgili tanımda üç tür transferin olduğu ortaya çıkmaktadır: 1) Futbolcunun, ilk kez profesyonel sözleşme imzalaması suretiyle transfer, 2) Futbolcunun başka bir kulüple sözleşme imzalaması suretiyle transferi ve 3) Futbolcunun geçici olarak kulüp değiştirmesi suretiyle transferi.

Ayrıca aynı talimatın "Futbolcuların transferi ve tescili" başlıklı 23. maddesinde futbolcuların aynı sezon içerisinde en fazla iki kulübe tescil edilebileceği ve bu sayıya sözleşme yenileme ve vize⁸³ işlemlerinin dahil olduğu ve sözleşmesi devam eden futbolcuların vize işlemlerinin yapılmasının belirli bir süre ile sınırlı olmadığı kabul edilmektedir. Bu düzenleme dikkate alındığında profesyonel futbolcunun mevcut kulübüyle sözleşmesini yenilemesinin de bir başka transfer türü olduğu ortaya çıkmaktadır⁸⁴.

Talimatın 4. maddesinin (g) bendine göre transfer dönemi, transferin yapılabileceği tarihleri kapsayan süreyi ifade etmektedir. Aynı talimatın 23. maddesinin 2. fıkrasında ise sezon⁸⁵ içerisinde iki adet transfer ve tescil dönemi olacağı, transferlerin ve federasyona tescil işlemlerinin yapılacağı tarihlerinin birinci transfer döneminden önce her yıl federasyonca tespit ve ilan edileceği öngörülmüştür.

Talimatın "Futbolcuların Transfer ve Tescili" başlıklı 23. maddesi uyarınca aynı sezon içerisinde futbolcular en fazla iki kulübe tescil edilecek olup buna sözleşme yenileme ve vize işlemleri dahildir. İki kulübe tescil edilen futbolcunun kulüplerden birinin resmi müsabakalarında oynamamış olması halinde transfer ve tescil dönemleri içerisinde üçüncü bir kulübe transfer ve tesciline izin verilir. Sezon

⁸³ Talimatın 4. maddesinin (k) bendinde vize sözleşmesi devam eden futbolcuların tescilli oldukları kulüp adına, her sezonda oynama uygunluğu ve lisansının verilmesi olarak tanımlanmıştır.

⁸⁴ ERTAŞ Şeref-PETEK Hasan, Spor Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s. 280.

⁸⁵ Talimatın 4. maddesinin (j) bendinde sezon, birinci transfer ve tescil döneminin başlangıcı ile ligin son müsabakasının oynandığı tarih arasındaki süre olarak belirlenmiştir.

içerisinde iki adet transfer ve tescil dönemi olacağı ve transferler ile federasyona tescil işlemlerinin yapılacağı tarihlerin birinci transfer döneminden önce her yıl federasyonca tespit ve ilan edileceği kabul edilmiştir (PFTT m.23/II). 2005 – 2006 Futbol Sezonunda; Birinci Transfer ve Tescil Döneminin 1 Haziran 2005 – 1 Eylül 2005 ve İkinci Transfer ve Tescil Döneminin 1 Ocak 2006 – 1 Şubat 2006 olarak tespitine karar verilmiştir⁸⁶. Sözleşmesi devam eden futbolcuların vize işlemlerinin yapılması belirli bir süre ile sınırlı değildir.

Sözleşmenin tek taraflı feshi durumunda feshin sonuçları ile ilgili inceleme neticesinde futbolcunun fesihle haklılığının tespit edilmesi halinde yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde transfer ve tescil dönemleri içinde olmak kaydı ile transferine izin verilecektir. Tek taraflı fesih işleminde futbolcunun haksız olduğunun tespiti halinde feshedilen sözleşme aynı sezon içerisinde imzalanmış ise o sezonun sonuna kadar; feshedilen sözleşme önceki sezonlarda imzalanmış ise feshin gerçekleştirildiği tarihten itibaren takip eden ilk transfer ve tescil döneminde yeni bir kulüple sözleşme imzalamasına izin verilmeyecektir.

1) Futbolcunun İlk Kez Profesyonel Sözleşme İmzalaması Suretiyle Gerçekleşen Transfer

Futbolcunun ilk kez profesyonel sözleşme imzalaması suretiyle gerçekleşen transfer PFTT'nin 19. maddesinde düzenleme altına almıştır. “Amatör Futbolcunun Profesyonel Oluşu” başlıklı bu maddeye göre amatör futbolcular ilgili talimat hükümlerine uygun olarak profesyonel sözleşme imzalayabilirler. Ancak, profesyonel statüyü kazanacak olan amatör futbolcu 18 yaşın altında ise profesyonellik sözleşmesi imzalayabilmesi için kaza-i rüşt veya anne ve baba muvafakatinin alınmış olması şarttır. Kulüpler, en az on iki ay süre ile kendisinde

⁸⁶ İlgili karar, 27.05.2005 tarih ve 25827 sayılı Resmi Gazete'nin ilân bölümünde yayımlanmıştır.

tescilli olan⁸⁷ amatör futbolcuları ile tescil dönemleriyle sınırlı olmaksızın profesyonel sözleşme imzalayabilirler⁸⁸.

İlk kez profesyonel sözleşme imzalayacak amatör futbolcunun talimatta belirlenen esaslar çerçevesinde profesyonel futbolcu sözleşmesi imzalaması sebebiyle futbolcunun amatör futbolcu olarak faaliyet gösterdiği eski kulüplerinin PFTT'nin 20. maddesi gereğince yetiştirme tazminatı alma hakları bulunmaktadır. Bu bağlamda yetiştirme tazminatına ilişkin genel hükümlere ve tazminatın hesaplanması ve ödenmesine yönelik düzenlemelere değinilecektir.

a) Yetiştirme Tazminatına İlişkin Genel Hükümler

PFTT'nin 20. maddesiyle FIFA tarafından tüm üye devletlerde uygulanması istenilen bir sistem düzenlenmiştir. Maddede yetiştirme tazminatı ifadesi kullanılmışsa da, bunu hem geliştirme ve hem de yetiştirme tazminatı olarak algılamak gerekir⁸⁹.

Futbolcunun eğitiminin ve yetiştirilmesinin 12-23 yaşları arasında gerçekleşeceği ve eğitimin 12 yaştan sonra başlaması hâlinde fiili başlama tarihinden itibaren hesaplama yapılacağı ve yetiştirme tazminatının hesaplanmasında aksi ispat edilmedikçe Federasyon kayıtlarının dikkate alınacağı maddenin ilk fıkrasında düzenlenmiştir.

⁸⁷ Amatör futbolun gelişmesini sağlamak ve futbol müsabakalarına katılmak isteyen futbol kulübü ile amatör futbolcuların uyacakları esasları belirlemek amacıyla düzenlenen ve 11.07.2003 tarihli ve 25165 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Amatör Futbol ve Kulüp Değişirme Talimatının "Amatör Futbolcuların Tescil ve Lisans Zorunluluğu" başlıklı 5. maddesi uyarınca kulüplerin amatör futbolcularının futbol faaliyetine katılabilmeleri için lisans almış olması ve bu lisansları her yıl vize yaptırmaları zorunludur. Aynı talimatın 6. maddesinde ise lisans çıkartacak amatör futbolcunun on yaşını bitirmiş olmasının şart olduğu ve ilk kez (Filiz) lisans çıkaracak olan futbolcuların tescil işlemlerinin kulüp değiştirme ve tescil dönemleri ile bağlı olmaksızın 31 Mayıs tarihine kadar yapılacağı kabul edilmiştir.

⁸⁸ İlk defa lisans çıkaran veya kulüp değiştiren futbolcuların profesyonel olması için tescil tarihlerinden itibaren 12 aylık sürenin geçmiş olmasının zorunlu olduğu ve tescil süresinin bitiş tarihinin bir transfer dönemine denk gelmesi halinde tescil süresi tescil tarihi olan transfer döneminin başlangıç tarihi itibarı ile sona ermiş olacağı AFKDT'nin 8. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Bu çerçevede, profesyonel futbol transfer ve tescil dönemleri olarak kabul edilmiş süreler içinde bir amatör futbolcunun 12 aylık sürenin dolması halinde dönemin başlangıcından itibaren profesyonel futbolcu sözleşmesi imzalanabilecektir.

⁸⁹ Altyapıdan yetiştirerek profesyonel yaptığı bir futbolcunun başka bir kulübe transfer olması durumunda eski kulübün futbolcusu için harcadığı masrafları ve ileride ondan elde etmeyi düşünüp de başka bir kulübe transferi yüzünden yoksun kaldığı kazançları karşılamak üzere kabul edilen bonservis ücretinin yerine getirilmiş olan yetiştirme tazminatı kavramını hem yetiştirme hem de geliştirme tazminatı olarak anlamak gerekmektedir. Bu bağlamda, yetiştirme tazminatı GENÇ ve amatör futbolcuların başka kulüplere transfer olması durumunda eski kulübün aldığı bonservis ücretinin yetiştirme tazminatı ve zaten profesyonel olup da başka bir kulübe transfer olan futbolcuların eski kulüplerine ödenen bonservis ücretinin geliştirme tazminatı olarak kabulü yerinde olacaktır (PETEK, 287 vd; ERTAŞ-PETEK, 289 vd.).

Yetiştirme masraflarına ait tazminatı hesaplamak için kulüplerin futbolcuların yetiştirilmesindeki yatırımlarına göre dört ayrı kategoriye ayrılacak olup Federasyon her yıl birinci transfer döneminden önce kulüplerin dahil olduğu kategorileri ve bu kategorilerin yıllık yetiştirme tazminatı miktarlarını tespit ve ilan edecektir⁹⁰.

TFF tarafından 2005-2006 futbol sezonunda yetiştirme tazminatının hesaplanmasına ilişkin olarak kulüpler dört ayrı kategoriye ayrılmış olup birinci kategori Türkiye Profesyonel Birinci Süper Ligi Kulüplerini, ikinci kategori Türkiye Profesyonel İkinci Ligi A Kategorisi Kulüplerini, üçüncü kategori Türkiye Profesyonel İkinci Ligi B Kategorisi Kulüplerini ve dördüncü kategorinin Türkiye Profesyonel Üçüncü Ligi Kulüpleri ve Amatör Liglerde Yer Alan Kulüplerden oluştuğuna karar verilmiştir. Ayrıca kategorilerin sezonluk yetiştirme tazminatı miktarlarının ise birinci kategori için 40.000 Avro, ikinci kategori için 20.000 Avro, üçüncü kategori için 5.000 Avro ve dördüncü kategori için 2.000 Avro olarak tespitine ve bu tazminatların kulüpler tarafından ödeme günündeki Merkez Bankası Döviz Satış Kuru üzerinden Türk Lirası şeklinde yapılmasına karar verilmiştir.

⁹⁰ Türkiye Futbol Federasyonu Yönetim Kurulu'nun 14 Aralık 2004 tarih ve 8 sayılı toplantısında;

FIFA'nın Futbolcuların Transferlerini ve Statülerini Düzenleyen Kurallarının 5.2 maddesinde belirtilen futbolcuların 12 aylık dönem içerisinde tescilinin bir transferle sınırlı olmasına ilişkin ilkesinde, 18.09.2003 tarih ve 867 sayılı sirküler ile getirdiği yorum değişikliği ve buna bağlı olarak yapılan uygulamalar dikkate alınarak, 1 Ocak 2005 – 1 Şubat 2005 tarihleri arasında uygulanacak olan İkinci Transfer ve Tescil Döneminde aşağıda belirtilen kuralların uygulanmasına karar verilmiştir.

Buna göre ;

1-Birinci transfer ve tescil döneminde sözleşme imzalayan ve sözleşmesi kulüp ile futbolcu arasında karşılıklı olarak fesih edilen futbolcular başka kulüpler ile sözleşme imzalayabileceklerdir. Ancak, bu husus 23 yaşın altındaki futbolcular için son kulübün yetiştirme tazminatı hakkını ortadan kaldırmayacaktır. Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı'nın 20 nci maddesi gereğince yetiştirme tazminatı futbolcu yetiştiren kulüplere, yeni kulüpleri tarafından ödenecektir.

2-Birinci transfer döneminde geçici transfer yapan futbolcuların geçici transfer sözleşmelerinin taraflar arasında karşılıklı olarak fesih edilmesi halinde ;

a) Kural olarak futbolcu asıl kulübüne geri dönecektir.

b) Futbolcunun yeniden geçici transfer yapması mümkün değildir.

c) Ancak, asıl kulübü ile olan sözleşmesi de karşılıklı olarak fesih edilirse, futbolcu yeni bir kulüple sözleşme imzalayabilir.

4-Kural olarak, birinci transfer ve tescil döneminde sözleşme imzalayan futbolcuların, sözleşmelerinin bir yıllık bölümünü kendi kulüplerinde tamamlamadan, başka kulüplere geçici transfer yapmaları mümkün değildir.

5-Birinci transfer ve tescil döneminde kulüp değiştiren amatör futbolcular, kulüpleri ile bir örneği ilişikte gönderilen "*Karşılıklı Vazgeçme*" belgesi imzalamaları halinde Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı'nın 20 nci maddesinde belirtilen yetiştirme tazminatına ilişkin hükümler geçerli olmak kaydı ile diledikleri kulüp ile profesyonellik sözleşmesi imzalayabileceklerdir.

6-Birinci transfer ve tescil döneminde sözleşme imzalayan profesyonel futbolcuların, sözleşmelerinin karşılıklı olarak fesih edilmesi halinde Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı'nın 21 nci maddesi gereği son oynadıkları resmi müsabaka tarihi üzerinden 30 gün geçmiş olan futbolcular, ikinci transfer ve tescil döneminde amatörlüğe dönüş işlemi yapabileceklerdir.

7-Kural olarak, amatörlüğe dönüş yapan futbolcuların yeniden profesyonel olmaları, amatörlüğe döndükleri tarihten itibaren geçecek bir yılı takip eden ilk transfer döneminde mümkündür.

8-Birinci transfer ve tescil döneminde sözleşme yapan, ancak sezon içerisinde sözleşmesi tek taraflı olarak fesih edilen futbolcuların fesihte haklılığına karar verilmiş ise, transfer dönemi içerisinde yeni bir kulüple sözleşme imzalamasına izin verilmiştir.

Yetiştirme tazminatının ilgili kulüpler arasında karşılıklı rızaya bağlı olarak belirlenmesi ve ödenmesi kural olup bu konuda herhangi bir ihtilafın çıkması halinde 3813 sayılı Yasa gereği ihtilafın çözüm mercii olan yönetim kurulu talimatta yer alan ilke ve esaslar doğrultusunda karar verir. Bu kararlar aleyhine ilgililerin genel kurullar çerçevesinde Tahkim Kuruluna müracaat hakları bulunmaktadır.

Yetiştirme tazminatı kural olarak 23 yaşını tamamlamasına kadar futbolcunun profesyonel statüsünü muhafaza ederek yapacağı her kulüp değiştirmesinde ödenecek olup geçici transferlerde ise talimattaki istisna hükümleri hariç yetiştirme tazminatı ödenmeyecektir. Yetiştirme tazminatında yapılan hesaplamalarda kulüplerin fiili yetiştirme zamanındaki kategorileri değil ilgili transferin yapıldığı tarihte buldukları kategori için belirlenmiş katsayı futbolcunun o kulüpte tüm yetiştirme süresi için esas alınır.

Futbolcunun 23 yaşını tamamlamadan önce profesyonel sözleşmesi devam etmekte iken kulüp değiştirmesi halinde de yetiştirme tazminatı ödenecektir. Bununla birlikte sözleşmenin futbolcu tarafından tek taraflı haksız feshi halinde yetiştirme tazminatının ödenmiş olması haksız fesih tazminatının uygulanmasına engel teşkil etmeyecektir. Ancak sözleşmenin feshi kulübün haksız bir eylemine dayalı ise söz konusu kulüp yetiştirme tazminatı talep edemez⁹¹. Futbolcunun 23 yaşını tamamlaması halinde kulüp değiştirmelerinde yetiştirme tazminatı ödenmeyecektir. Ayrıca, yetiştirme tazminatının hesabında yaş tashihleri dikkate alınmayacaktır⁹².

Yetiştirme tazminatına ilişkin genel hükümler sadece profesyonelliğe geçişte uygulanacak düzenlemeler olmayıp futbolcunun profesyonel statüsünü bozmadan yapacağı müteakip transferlerde de geçerlidir.

b) Profesyonelliğe Geçişte Yetiştirme Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi

Futbolcunun ilk profesyonelliğe geçişinde yetiştirme tazminatı futbolcuyu yetiştiren kulüplerin kategorileri ve bu kategoriler için federasyonca belirlenmiş

⁹¹ Bu düzenlemeden çıkan sonuç sözleşmenin haksız feshedilmesi halinde kulüp futbolcudan haksız fesih tazminatı isteyebilmesine rağmen fesih kulübün haksız bir eylemine dayalı ise yetiştirme tazminatına hak kazanamayacağıdır. Burada sözleşmenin haksız feshi ile feshe sebebiyet veren davranışın haksız bir eyleme dayalı olması şeklindeki ikili ayrıma dikkat etmek gerekir. Yetiştirme tazminatının verilmeyeceği tek hal sözleşmenin kulübün haksız bir eylemine dayalı olmasıdır.

⁹² Yetiştirme tazminatının hesabında yaş tashihlerinin dikkate alınmayacağı şeklindeki düzenlemeyi, yetiştirme tazminatının hesaplanmaya başlanacağı 12. yaştan itibaren gerçekleştirilmiş yaş tashihleri olarak veya aksi ispat edilmedikçe Federasyon kayıtlarında yer alan fiili başlama tarihinden önceki yaş tashihleri olarak kabul etmek yerinde olacaktır.

yıllık yetiştirme tazminatı miktarları dikkate alınarak hesaplanacaktır. Bununla birlikte çok genç futbolculara ait yetiştirme tazminatının yüksek seviyelerde saptanmaması için futbolcunun 12. yaşına girdiği ve 15. yaşını tamamladığı sezonun sonuna kadar olan dört sezonluk tescil döneminde kulüplerinin kategorilerine bakılmaksızın dördüncü kategorinin yıllık yetiştirme tazminatı masraflarına dayanılarak yetiştirme tazminatı hesaplanır⁹³.

Bunun için evvela futbolcuyu 12 yaşından itibaren yetiştiren eski kulüplerin kategorilerindeki yetiştirme tazminatı miktarı o kulüpteki amatör olarak tescilli olduğu sezon sayısı ile çarpılır. Ancak yukarıda belirtildiği üzere 12. yaşına girdiği ve 15. yaşını tamamladığı sezonun sonuna kadar olan dört sezonluk süre için dördüncü kategori değerleri esas alınacaktır. Bu şekilde ortaya çıkan yetiştirme tazminatı ilgili kulüp veya kulüplere futbolcuyu profesyonel yapan yeni kulüp tarafından sözleşmenin tescilinden önce ödenecektir veya bu kulüplere ödenmek üzere Federasyon hesabına bloke edilecektir. Ödemenin yapıldığını gösteren belgelerinin federasyona ibraz edilmemesi halinde sözleşme tescil edilmeyecektir.

2) Profesyonel Futbolcunun Kulübüyle Sözleşmesini Yenilemek Suretiyle Gerçekleşen Transfer

Niteliği gereği belirli süreli sözleşme olan profesyonel futbolcu sözleşmesi her halükarda 31 Mayıs olarak belirlenen bitiş tarihinde kendiliğinden sona erecektir. Profesyonel futbolcu sözleşmenin kendiliğinden sona erme sebeplerinden biri olan sürenin dolmasını takiben eski kulübüyle yeniden sözleşme imzalayabileceği gibi sözleşme süresinin sonunun dolmasını beklemeden kulüple olan sözleşmesini uzatabilecektir. Gerek ilk halde ve gerekse ikinci halde sözleşmenin içeriğinde tarafların değişiklik yapması mümkündür.

PFTT'nin 25. maddesinin 5. fıkrasına göre futbolcu ile mevcut kulübü tescil dönemi ile bağlı kalmaksızın sözleşme imzalayabilecektir. Bu sözleşmeler mevcut sözleşmenin bitimini takip eden tescil döneminin başında federasyonca tescil edilmekte olup sözleşmelerin imzayı müteakip üç iş günü içerisinde federasyona ibrazı zorunludur. Bu sözleşmelerin üç iş günlük süresinde ibrazından sonra futbolcunun üçüncü bir kulüp ile imzalayacağı sözleşmeler geçersiz olup çift

⁹³ 12 yıl süresinde birinci kategoride yer alan bir kulüpte yetiştirilmiş ve geliştirilmiş bir futbolcu için kulübünün 480.000 Euro'ya varan bir tazminatı talep etmesinin yerine bir futbolcu için istenebilecek en yüksek yetiştirme tazminatı 328.000 Euro olmaktadır.

sözleşme hali⁹⁴ doğurmayacaktır. Bu sözleşmelerin tescil esnasında, imzalandıklarında mevcut sözleşmenin süresi ile bu sözleşmenin süresi birlikte dikkate alınarak beş yılı aşmamasına dikkat edilir, beş yılı aştığı takdirde toplamda beş yılı aşmayan kısım için tescil gerçekleştirilir⁹⁵.

Eski Profesyonel Futbol Talimatında profesyonel futbolcunun sözleşmesinin bazı durumlarda kulüp tarafından uzatılması da mümkündür. Ancak bu tür uzatma yoluyla gerçekleşen transfer türü artık yeni düzenlemelerde mevcut değildir⁹⁶.

3) Profesyonel Futbolcunun Başka Bir Kulüple Sözleşme Yapması Yoluyla Gerçekleşen Transfer

Bu tür transferde Türk veya yabancı profesyonel futbolcu yurt içindeki veya yurt dışındaki bir kulüpten, yurt içindeki veya yurt dışındaki başka bir kulübe futbol konusundaki yeteneklerini sergilemek ve yeni takımının başarısı için çaba göstermek amacıyla bir ücret karşılığında geçiş yapmaktadır⁹⁷.

Profesyonel futbolcunun başka bir kulüple sözleşme yapması yoluyla gerçekleşen transfer iki şekilde mümkün olabilecektir. Bunlardan birincisi futbolcunun mevcut kulübüyle olan sözleşmesinin sona ermesi halinde yapılacak transferi⁹⁸ ve ikincisi ise mevcut kulübüyle olan sözleşmesi sona ermeden geçici transfer yoluyla başka bir kulübe transferi şeklindedir.

⁹⁴ Çift sözleşme hali aynı tescil dönemi içinde birden fazla kulüp ile sözleşme yapan futbolcular açısından gerçekleşen bir durumdur. Sözleşmelerden biri tescil dönemi içerisinde tarafların rızası ile feshedilmedikçe her iki sözleşme de geçersiz sayılır ve hiçbir tescil edilmez. Bu durumda futbolcu tescil dönemini takip eden sezon sonuna kadar hiçbir kulüpte oynayamaz. Bunların yasaklı olduğu sezonu takip eden tescil döneminde sözleşme yapabilmeleri için evvelce sözleşme imzaladıkları kulüplerin bu sözleşme için futbolcuya ödemiş oldukları para ve vermiş oldukları para ile ölçülebilen değerlerin tamamının kulüplere iade edilmiş olması ve buna dair belgelerin federasyona ibrazı zorunludur.

⁹⁵ Bilindiği üzere profesyonel futbolcu sözleşmesi beş yıl süreden fazla olamayacağı için bu düzenleme ile uyumlaştırılma sağlanmıştır.

⁹⁶ Eski talimatın 12. maddesine göre bir futbol sezonu içerisinde Profesyonel Futbol Disiplin Kurulunca bir defada üç aydan fazla ceza veya toplam altı müsabakadan men cezasıyla cezalandırılmış olan ve bu sebeple takımının müsabakalarında yer alamayan profesyonel futbolcuların sözleşmelerini, kulüpleri tarafından bir yıl daha uzatılabilir; uzatma hakkı, sözleşme süresi sonuna kadar ancak bir defa için kullanılabilir (ERTAŞ-PETEK, 283, dipnot 83).

⁹⁷ ERTAŞ-PETEK, 283.

⁹⁸ Sözleşmesi devam etmekte olan futbolcuların başka bir kulübe transfer olabilmeleri için öncelikle mevcut sözleşmenin sona ermesi gerekmektedir. Aksi takdirde, talimatta öngörülen mali ve cezai sorumluluklarla karşı karşıya kalması kuvvetle muhtemeldir.

a) Sözleşmenin Sona Ermesi Suretiyle Başka Bir Kulübe Transferi

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin sona ermesinden sonra futbolcu başka bir kulüple sözleşme imzalaması konusunda tam anlamıyla serbestiye sahiptir. Profesyonel futbolcu talimattaki emredici hükümlere riayet etmek şartıyla istediği kulüple istediği şartlarda anlaşma yapabilecektir. Ayrıca, sözleşmenin sona ermesinden dolayı eski Profesyonel Futbol Talimatı'nda kabul edilen düzenlemede "kulüpler arası transferde bonservis" uygulaması ortadan kaldırılmıştır⁹⁹. Aynı şekilde hülle transfer uygulamaları da ortadan kaldırılmış oldu¹⁰⁰.

⁹⁹ Eski talimatın 30. maddesine göre; kulüpler sözleşme süresi sona eren kendi futbolcularının başka kulübe transfer olabilmeleri için ödemeleri gereken transfer ücretinin miktarını en geç 29 Mayıs'a kadar Türkiye Futbol Federasyonu'na ve futbolculara bildirme zorunluluğu yer almaktaydı (PFT m.30/I. Kulüp, bu tarihe kadar federasyona bildirimde bulunmazsa futbolcu serbest kalmakta ve 31 Ocak tarihine kadar istediği kulüple sözleşme imzalayabilirdir (PFT m.30/V). Federasyona yapılan bildirim değiştirilemeyecek olup bir defaya mahsustu. Bununla birlikte, federasyonunun zorunlu sebeplerle 29 Mayıs tarihini değiştirmesi mümkün kılınmıştır (PFT m. 30/II). İşbu transfer ücretinin miktarı ancak yurtiçi transferler için geçerliydi (PFT m. 30/III). Transfer listesinde yer alan futbolcuyla sözleşme yapmak isteyen kulüp, sözleşmeyi ve tescil için gereken diğer belgelerini sözleşmeyi uzatma tarihi olan 10 Temmuz tarihinden önce federasyona ibraz etmek zorundaydı (PFT m. 30/IV).

10 Temmuz tarihine kadar hiçbir kulüple sözleşme imzalayamayan futbolcunun kulübü, 20 Temmuz tarihine kadar bildirdiği transfer ücretinin %20'si üzerinden uzatma hakkını kullanmak zorundaydı. Futbolcu için federasyona bildirilen bonservis bedelinin %20'sini futbolcunun bir yıllık transfer ücreti olarak kabul edilmekte olup kulüp 10-20 Temmuz tarihleri arasında bu bedelin de %20'sini uzatmaya esas transfer ücreti peşinatı olarak Federasyon hesabına yatırmak zorundaydı. Bu bedelin yatırıldığı kulüpçe belgelendirildiği takdirde futbolcunun sözleşmesi bir yıl süreyle uzatılmış sayılırdı. Süresinde bu işlem yapılmadığı takdirde futbolcu 31 Ocak tarihine kadar istediği kulüple serbestçe sözleşme imzalayabilirdi. Federasyona yatırılan transfer ücreti peşinatı düşürüldükten sonra, futbolcunun bakiye transfer ücreti futbolcunun uzatmaya esas transfer ücreti bakiyesinin %50'si garanti ücret olarak ikiye ayarlaya 4 eşit taksitte futbolcuya kulüp tarafından ödenirdir. Bakiye %50'lik bölüm ise maç başına ödeme olarak kulüp tarafından futbolcuya futbolcunun resmi müsabakalarda düzenlenen 18 kişilik müsabaka isim listesine girmesi halinde her ayın son iş gününde futbolcuya ödeniyordu.

Sözleşmeleri sona eren futbolcuların yurt dışına transferi halinde FIFA Kuralları uygulanırdı (PFT m.30/VI). Kulüp sözleşme imzaladığı ya da bu madde hükmüne göre sözleşmesini uzattığı her futbolcu için alınacak işlem gideri miktarını, federasyonun ilgili hesabına yatırmak zorundaydı (PFT m. 30/VIII). İşlem gideri miktarı, Federasyon tarafından her belirlenir ve ilan edilirdi (PFT m.30/IX). Yabancı uyruklu futbolcu transferlerinde, alt yapı fonu yatırılan söz konusu futbolcuların sözleşmelerinden işlem gideri alınmazdı (PFT m.30/X). (ERTAŞ-PETEK, 284-285)

¹⁰⁰ Bir futbolcuyu transfer etmek isteyen kulüp, bu futbolcuyla anlaştığı hâlde futbolcunun kulübüyle bonservis bedeli üzerinde anlaşamadığında hülle yoluna başvurmakta; futbolcunun başka bir ülkenin kulübüne -şeklen- transfer olmasını sağlayarak, daha sonra bu yabancı kulüpten de kendisine dönmelerini sağlamaktaydı. Yeni ve eski kulüp malî konularda anlaşmazlığa düşseler bile, bir futbolcu futbol oynama hakkını yeni kulübünde sürdürebilmekte, fakat, eski kulüp, FIFA'nın özel komitesinin kararıyla transfer olan futbolcuyu için yetiştirme-geliştirme tazminatı alabilmekteydi. Bu itibarla, kulübünün muvafakatini almadan ülke dışındaki bir kulübe transfer olan futbolcu o kulüp için futbol oynamayı sürdürmekte; fakat futbolcuyu transfer eden yabancı kulübün ödemesi gereken bonservis ücreti, eski kulübünün başvurusu üzerine FIFA tarafından belirlenmekteydi.

Bu şekilde yabancı bir ülkenin kulübüne Türkiye'deki kulübünün muvafakatini almadan transfer olan futbolcu yurt dışına transfer olmasından itibaren bir yıl içinde Türkiye'de ancak eski kulübüne transfer olabilmekteydi. Türkiye'de başka bir kulübe transfer olması için ya bir yıllık sürenin dolması ya da eski kulübün futbolcunun Türkiye'de başka bir kulübe transfer olmasına muvafakat etmesi gerektirdir. Hülle yoluna başvurularda Türkiye'deki eski kulübün muvafakati olmaksızın futbolcunun yurt

Yetiştirme tazminatı alınması açısından ise sözleşmenin sona ermesinin bir önemi bulunmamaktadır. 23 yaş tamamlanana kadar futbolcunun profesyonel statüsünü bozmadan yapacağı transferlerde yetiştirme tazminatı ödenmek zorundadır. Yetiştirme tazminatına ilişkin genel hükümler yukarıda açıklandığından bu bölümde sadece futbolcunun profesyonel statüsünü bozmadan yapacağı müteakip transferlerde yetiştirme tazminatının hesaplanması ve ödenmesine değinilecektir.

aa) Futbolcunun Profesyonel Statüsünü Bozmadan Yapacağı Müteakip Transferlerde Yetiştirme Tazminatının Hesaplanması ve Ödenmesi

Profesyonel futbolcu statüsünü bozmadan yapacağı müteakip transferlerde yetiştirme tazminatının hesaplanması ve ödenmesi bakımından PFTT'nin 20. maddesinde üçlü ayrıma gidilerek düzenlemeler getirilmiştir.

aaa) Profesyonel Futbolcunun Alt Kategoriden Üst Kategorideki Bir Kulübe Transfer Olması Hâli

Bu tür bir transferde yeni kulüp eski kulübün söz konusu futbolcu için daha önce ödemiş olduğu yetiştirme tazminatı ile eski kulübündeki tescil süresi ile futbolcunun transfer olduğu kulübün kategorisi için federasyonca belirlenmiş sezonluk yetiştirme tazminatını miktarının çarpımı ile ortaya çıkan futbolcunun son kulübündeki yetiştirme masrafları¹⁰¹ futbolcunun sözleşmesinin sona erdiği kulübe ödenecektir.

Ayrıca, futbolcunun aynı sezon içerisinde daha üst kategorideki bir kulübe transfer olması halinde futbolcunun son kulübünün yetiştirme tazminatı hakları saklı kalmak kaydı ile önceki kulübün yetiştirme tazminatından kaynaklanan kaybı yeni kulüp tarafından ödenecektir. Futbolcunun aynı sezon içerisinde daha üst kategorideki bir kulübe geçici transfer yapması halinde, önceki kulübün yetiştirme tazminatından kaynaklanan kaybı futbolcuyu geçici olarak transfer eden kulüp tarafından ödenecektir. Ancak, futbolcunun müteakip transferlerinde geçici kulübün yetiştirme tazminatı hakkı bulunmamaktadır.

dışındaki kulübünden geçici transferi suretiyle Türkiye'de futbol oynaması mümkün görünmekteydi. (Bk.: PETEK, 299 vd.)

¹⁰¹ Eski düzenlemede ayrıca belirlenen bu tazminat toplamının ayrıca %10'u kadar bir tazminatın yeni kulüp tarafından futbolcuyu 12 yaşından itibaren yetiştiren eski kulüplerine tescil sürelerine orantılı olarak ödeneceği öngörülmüştü.

Futbolcunun son kulübüne tescil süresinin bir sezondan az olması halinde yetiştirme tazminatı hesabında bir sezonluk tazminatı tutarı esas alınacaktır. Söz konusu ödemelerin yapıldığı belgelendirilmeden veya tazminat tutarları ilgili kulübe ödenmek üzere Federasyon hesabına bloke edilmeden sözleşme tescil edilmeyecektir.

Kanaatimizce, profesyonel futbolcunun aynı sezon içerisinde daha üst kategorideki bir kulübe gerek transfer olması ve gerekse geçici transfer olması durumunda belirtilen yetiştirme tazminatı ödemelerinin yapıldığı belgelendirilmeden veya tazminat tutarları ilgili kulübe ödenmek üzere Federasyon hesabına bloke edilmeden sözleşmesi tescil edilmeyecektir.

ÖRNEK 1:

Dördüncü kategorideki (A) kulübünde 12 yaşından beri yetiştirilmiş bir amatör futbolcunun 18 yaşını bitirdiği gün üçüncü kategorideki (B) kulübüyle profesyonel futbolcu sözleşmesi imzaladığını varsayarsak (B) kulübü tarafından (A) kulübüne 7 yıllık yetiştirme tazminatı olarak 14.000 Avro ödenecektir. 4 yıl sonra gene üçüncü kategoride olan (B) kulübünde oynamaya devam eden futbolcunun 23 yaşını tamamlamadan ikinci kategorideki (C) kulübüne transfer olduğunu varsayarsak önceden ödenen 14.000 Avro yanında transfer olunan (C) kulübünün ikinci kategoride belirlenmiş olan 20.000 Avronun 4 yıl ile çarpımıyla bulunan 80.000 Avro olmak üzere toplam 94.000 Avroyu (B) kulübüne ödemesi gerekecektir.

Aynı sezon içerisinde (C) kulübünden birinci kategorideki (D) kulübüne ister profesyonel futbolcu sözleşmesi ile sürekli olarak ister geçici transfer yolu ile geçici olarak futbolcunun transfer olması halindeyse (B) kulübü birinci kategorideki kulüpler için öngörülmuş yetiştirme tazminatından (C) kulübü ikinci kategoride olduğundan ikinci kategorideki kulüpler için öngörülmuş yetiştirme tazminatının çıkarılması sonucu elde edilen tutarın tescil süresi ile çarpımı sonucunda ortaya çıkan kaybı (D) kulübünden talep edebilecektir. Bu durumda (D) kulübü $[40.000-20.000] \times 4 = 80.000$ Avroyu da (B) kulübüne ödemek zorunda kalacaktır. (C) kulübü ise sürekli transfer halinde ödemiş olduğu toplam 94.000 Avro yanında tescil süresi bir sezondan az olması halinde bile öngörülmuş olan yetiştirme tazminatının bir sezonluk tazminat tutarı olan 40.000 Avro ile beraber toplam 134.000 Avroyu (D) kulübünden talep edebilecektir. Böylece, (D) kulübünün yetiştirme tazminatı olarak

ödemesi gereken toplam tutar 214.000 Avroya ulaşmaktadır. Bununla birlikte (D) kulübünün bu futbolcuyu doğrudan (B) kulübünden transfer etmesi durumunda ödeyeceği toplam tutar 174.000 Avro olacaktır¹⁰². Bu tazminatlar ödenmediği sürece imzalanan sözleşme Federasyon tarafından tescil edilmeyecektir. Geçici transferin sona ermesinden sonra (C) kulübünden üst kategorideki başka bir kulübe transfer olunması (D) kulübüne yetiştirme tazminatı hakkı sağlamamaktadır.

aab) Profesyonel Futbolcunun Aynı Kategorilerdeki Kulüpler Arasında Transfer Olması Hâli

Futbolcunun en son kayıtlı olduğu kulüpteki tescil süresi dikkate alınarak, son kulüpteki tescilli olduğu sezon sayısı ile federasyonca o kategori için belirlenmiş olan sezonluk yetiştirme tazminatının çarpımı ile hesaplanan yetiştirme tazminatı futbolcunun kayıtlı olduğu son kulübe, yeni kulüp tarafından ödenir. Üçüncü ve dördüncü kategorilerdeki bir kulübün futbolcusunun aynı kategori içerisinde kulüp değiştirmesi halinde, kayıtlı olduğu son kulübün önceki transfer için ödemiş olduğu yetiştirme tazminatı yeni kulüp tarafından ayrıca ödenir¹⁰³.

Ayrıca, futbolcunun aynı sezon içerisinde üst kategorideki bir kulübe transfer olması halinde, futbolcunun son kulübünün yetiştirme tazminatı hakları saklı kalmak kaydı ile, önceki kulübün yetiştirme tazminatından kaynaklanan kaybı yeni kulüp tarafından ödenir.

Futbolcunun aynı sezon içerisinde üst kategorideki bir kulübe geçici transfer yapması halinde, önceki kulübün yetiştirme tazminatından kaynaklanan kaybı futbolcuyu geçici olarak transfer eden kulüp tarafından ödenir. Ancak, futbolcunun müteakip transferlerinde geçici kulübün yetiştirme tazminatı hakkı yoktur.

Futbolcunun son kulübüne tescil süresinin bir sezondan az olması halinde, yetiştirme tazminatı hesabında bir sezonluk tazminat tutarı esas alınır. Söz konusu ödemelerin yapıldığı belgelendirilmeden veya tazminat tutarları ilgili kulübe ödenmek üzere Federasyon hesabına bloke edilmeden sözleşme tescil edilmez.

¹⁰² Bu şekilde bir düzenleme getirilerek hülle transfer uygulamalarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Birinci kategorideki bir kulüp, üçüncü kategoride yer alan bir kulüpte uzun zamandır yetiştirilmiş olan futbolcuyu üçüncü kategorideki veya ikinci kategorideki başka bir kulüp aracılığıyla transfer ederek eski kulübün yetiştirme tazminatının düşük tutarlarda kalması engel olunmaktadır.

¹⁰³ Bu şekilde bir düzenleme getirilmesinin amacı alt kategorilerde futbolcu yetiştiren kulüplerin korunmak istenmesidir.

ÖRNEK 2:

Yukarıda vermiş olduğumuz 1. örneğimizi uyarlayacak olursak, üçüncü kategoride yer alan (B) kulübünden aynı kategorideki (C) kulübüne futbolcunun transfer olması hâlinde üçüncü kategori için öngörülen 5.000 Avronun tescil süresi olan 4 ile çarpımıyla oluşan 20.000 Avroyla birlikte önceden ödenmiş olan 14.000 Avro olmak üzere toplam 34.000 Avro (C) kulübü tarafından (B) kulübüne ödenecektir. (B) ve (C) kulüplerinin ikinci veya birinci kategorilerde olduğunu varsayarsak (C) kulübü tarafından (B) kulübüne ikinci kategori için 4 yıllık yetiştirme karşılığında 80.000 Avro birinci kategori için 160.000 Avro ödenecektir. Talimat hükümleri gereğince önceki kulüplere yapılmış yetiştirme tazminatı ödemeleri talep edilemeyecektir.

Futbolcunun üçüncü kategorideki (B) kulübünden (C) kulübüne transfer olduktan sonra (C) kulübü tarafından ikinci veya birinci kategorideki bir başka kulüp olan (D)'ye aynı sezon içerisinde transfer veya geçici transfer olması halinde (B) kulübü ikinci kategorideki (D) kulübünden ikinci kategorideki kulüpler için öngörölmüş tutardan üçüncü kategorideki kulüpler için öngörölmüş tutarın çıkarılmasıyla elde edilen tutarın 4 ile çarpımı sonucu ortaya çıkan yetiştirme tazminatına hak kazanacaktır. (B) kulübü ikinci kategorideki (D) kulübünden $[20.000-5.000] \times 4 = 60.000$ Avro talep edebilecektir. (D) kulübünün birinci kategoride olduğunu kabul edersek $[40.000-5.000] \times 4 = 140.000$ Avro yetiştirme tazminatı ödemek zorunda kalacaktır. Böylece (B) kulübü (C)'den aldığı 34.000 Avro ile birlikte (D) kulübünün ikinci kategoride olması halinde toplam 94.000 Avro; (D) kulübünün birinci kategoride olması halindeyse toplam 174.000 Avro yetiştirme tazminatına hak kazanacaktır.

Ayrıca (C) kulübü futbolcu üst kategorideki bir kulübe transfer olduğundan önceden (B)'ye ödemiş olduğu 34.000 Avro ile birlikte ikinci veya birinci kategorideki kulüpler için öngörölmüş tutarın bir sezonluk karşılığını yani ilk durum için 20.000 Avro ve ikinci durum için 40.000 Avro olmak üzere toplamda 54.000 Avro veya 74.000 Avroyu (D) kulübünden isteyebilecektir. Bu durumda (D) kulübünün her iki kulübe ödediği yetiştirme tazminatı ikinci kategoride olduğu durumlarda 114.000 Avro; birinci kategoride olduğu durumlarda 214.000 Avro ödemek zorunda kalacaktır. Bu futbolcuyu doğrudan (B) kulübünden transfer etmesi durumunda ise sadece önceden ödenmiş olan 14.000 Avro ile birlikte ikinci

kategoride olması halinde $20.000 \times 4 = 80.000$ Avro olmak üzere toplam 94.000 Avro; birinci kategoride olması halinde $40.000 \times 4 = 160.000$ olmak üzere toplam 174.000 Avro ödeyecekti.

aac) Profesyonel Futbolcunun Yüksek Kategorideki Bir Kulüpten Düşük Kategorideki Bir Kulübe Transfer Olması Hâli

Futbolcunun transfer olduğu kulübün kategorisine bakılarak yetiştirme tazminatı hesaplanır. Hesaplama en son kulüpteki tescilli olduğu sezon sayısı ile transfer olduğu kulüp için federasyonca belirlenmiş sezonluk yetiştirme tazminatının tutarı ile çarpılarak yapılır. Ortaya çıkan yetiştirme tazminatı futbolcunun yeni kulübü tarafından en son tescilli olduğu kulübe ödenir.

Ayrıca, futbolcunun aynı sezon içerisinde üst kategorideki bir kulübe transfer olması halinde, futbolcunun son kulübünün yetiştirme tazminatı hakları saklı kalmak kaydı ile, önceki kulübün yetiştirme tazminatından kaynaklanan kaybı yeni kulüp tarafından ödenir.

Futbolcunun aynı sezon içerisinde üst kategorideki bir kulübe geçici transfer yapması halinde, önceki kulübün yetiştirme tazminatından kaynaklanan kaybı futbolcuyu geçici olarak transfer eden kulüp tarafından ödenir. Ancak, futbolcunun müteakip transferlerinde geçici kulübün yetiştirme tazminatı hakkı yoktur.

Futbolcunun son kulübüne tescil süresinin bir sezondan az olması halinde, yetiştirme tazminatı hesabında bir sezonluk tazminat tutarı esas alınır. Söz konusu ödemelerin yapıldığı belgelendirilmeden veya tazminat tutarı ilgili kulübe ödenmek üzere Federasyon hesabına bloke edilmeden sözleşme tescil edilmez.

Birinci, ikinci ve üçüncü kategorideki bir kulüpte profesyonel olarak kayıtlı olan futbolcunun, dördüncü kategorideki bir kulübe transfer olması halinde yetiştirme tazminatı ödenmez. Ancak, futbolcunun iki yıl içerisinde yeniden üst kategorideki bir kulübe transfer olması halinde, eski kulübün yetiştirme tazminatı hakları saklıdır. Bununla birlikte futbolcunun iki yıl içerisinde yeniden üst kategorideki bir kulübe transfer olması halinde eski kulübün yetiştirme tazminatı hakkının saklı kaldığına ilişkin düzenleme ancak futbolcunun 23 yaşını doldurmaksın yaptığı müteakip transferler için geçerlidir.

ÖRNEK 3:

Dördüncü kategorideki (A) kulübünde 12 yaşından beri yetiştirilmiş bir amatör futbolcunun 18 yaşını bitirdiği gün üçüncü kategorideki (B) kulübüyle profesyonel futbolcu sözleşmesi imzaladığını varsayarsak (B) kulübü tarafından (A) kulübüne 7 yıllık yetiştirme tazminatı olarak 14.000 Avro ödenecektir. 4 yıl sonra birinci kategoride olan (B) kulübünde oynamaya devam eden futbolcunun 23 yaş tamamlamadan ikinci kategorideki veya üçüncü kategorideki (C) kulübüne transfer olduğunu varsayarsak transfer olunan (C) kulübünün kategorisine bakılarak yetiştirme tazminatı hesaplanacağından futbolcunun (B) kulübünde tescilli olduğu sezon sayısı olan 4'ün (C) kulübü için belirlenen sezonluk yetiştirme tazminatının tutarı olan ikinci kategorideki kulüpler için 20.000 Avro veya üçüncü kategorideki kulüpler için 5.000 Avro ile çarpımından oluşan 80.000 Avro veya 20.000 Avro (C) kulübü tarafından (B)'ye ödenecektir.

Futbolcunun aynı sezon içerisinde daha üst kategorideki bir kulübe transfer veya geçici transfer olması durumunda yani ikinci veya üçüncü kategorideki (C) kulübünden birinci veya ikinci kategorideki (D) kulübüne transfer veya geçici transfer olması durumunda (B) kulübü ilk durumda birinci kategorideki (D) kulübünden birinci kategorideki kulüpler için öngörülmuş tutardan ikinci kategorideki (C) kulübü için öngörülmuş tutarın çıkarılmasıyla elde edilen tutarın 4 ile çarpımı sonucu ortaya çıkan yetiştirme tazminatına hak kazanacaktır. Bu durumda, (D) kulübü $[40.000-20.000] \times 4 = 80.000$ Avroyu (B) kulübüne ödemek zorunda kalacaktır. İkinci durumda (B) kulübü ikinci kategorideki (D) kulübünden ikinci kategorideki kulüpler için öngörülmuş tutardan üçüncü kategorideki (C) kulübü için öngörülmuş tutarın çıkarılmasıyla elde edilen tutarın 4 ile çarpımı sonucu ortaya çıkan $[20.000-5.000] \times 4 = 60.000$ Avro'ya hak kazanacaktır.

Futbolcunun aynı sezon içerisinde (C) kulübünden daha üst kategorideki takıma transfer olması halinde (C) kulübü önceden ödemiş olduğu yetiştirme tazminatı ile birlikte transfer olunan kulübün kategorisi için öngörülmuş yetiştirme tazminatı tutarının bir sezonluk karşılığını yetiştirme tazminatı olarak hak kazanacaktır. Bu durumda ikinci kategorideki (C) kulübü için 80.000 Avro yanında birinci kategoride yer alan (D) kulübünden ayrıca 40.000 Avro olmak üzere toplam 120.000 Avro'ya hak kazanacaktır. Üçüncü kategorideki (C) kulübü için 20.000 Avro ile birlikte ikinci kategoride yer alan (D) kulübünden 20.000 Avro veya birinci

kategoride yer alan (D) kulübünden 40.000 Avro olmak üzere ilk hal için 40.000 Avro ve ikinci hal için toplam 60.000 Avro talep edebilecektir.

İkinci kategoride yer alan (C) kulübünden aynı kategoride yer alan (D) kulübüne aynı sezon içinde transferin gerçekleşmesi halindeyse (C) kulübü yalnızca ikinci kategori için öngörülen 20.000 Avroya hak kazanacaktır. Bu durumda aynı sezon içerisinde (C) kulübünün 60.000 Avro zarara uğrayacağı ortadadır. Üçüncü kategoride yer alan (C) kulübü aynı kategoride yer (D) kulübüne aynı sezon içinde transfer gerçekleşmesi halinde ise (C) kulübü önceki transfer için ödemiş olduğu yetiştirme tazminatı olan 20.000 Avroyla birlikte 5.000 Avro olmak üzere toplam 25.000 Avro'yu talep edebilecektir.

bb) Futbolcunun Amatör Statüsünü Yeniden Kazanması

“Amatör Statüsünün Yeniden Kazanılması” başlıklı 21. maddesi uyarınca profesyonel futbolcuların amatör statüsünü yeniden kazanabilmesi için; kulübü ile olan sözleşmesinin sona ermiş veya karşılıklı olarak fesih edilmiş olması ve profesyonel futbolcu olarak en son oynadığı resmi müsabaka tarihi üzerinden 30 günlük bir sürenin geçmiş olması zorunludur¹⁰⁴. Profesyonel futbolcunun ayrıldığı kulübün, futbolcunun amatör statüsünü kazandığı kulüpten herhangi bir tazminat talep etme hakkı bulunmamaktadır. Amatörlüğe dönen futbolcuların yeniden profesyonel olması ancak, amatörlüğe döndüğü tarihten itibaren geçecek bir yılı takip eden ilk transfer döneminde mümkündür.

Bu bağlamda amatör statüdeki bir futbolcunun amatör statüsünü koruyarak kulüp değiştirmesi veya profesyonel statüye sahip olmakla beraber yeniden amatör statüye dönülerek yapılan kulüp değiştirmelerinde yetiştirme tazminatı ödenmeyecektir. Bununla birlikte, sözleşmesi sona erip amatörlüğe dönüş yapan futbolcunun 30 ay içerisinde yeniden profesyonel futbolcu olması halinde eski

¹⁰⁴ Tahkim Kurulunun 03.03.2005 tarihli 2005/40 E. ve 2005/42 K. sayılı kararında ilgili oyuncu hakkında TFF Yönetim Kurulu Profesyonel İşler Departmanı Müdürlüğü'nden gelen 18 Ocak 2005 tarih ve 353-1491 sayılı yazı incelenmiş ve anılan yazıda futbolcunun lisansının iş yoğunluğu nedeniyle 30 günlük süre dolmadan sehven verildiği bildirilmiş olmakla; futbolcunun profesyonellikten amatörlüğe dönüş işleminin Futbol Federasyonunca yapıldığını dikkate alarak, Federasyonca verilen bir lisansa dayanarak oyuncunun müsabakada oynatılmasında Ostimspor'a atfedilebilecek bir kusurun bulunmadığı sonucuna varmış ve Ostimspor'un yaptığı itirazı kabul ederek, İl Tertip Komitesince verilen kararın kaldırılmasına ve müsabakanın hakem raporundaki sonuç üzerinden tesciline karar vermiştir. Tahkim Kuruluna yapılan itiraz ise TFF Yönetim Kurulunca yapılan soruşturmada, dosya içeriğinin takdirinde, soruşturma sonucunda varılan kanaatte, kararda gösterilen gerekçede, eylemin oluşumuna ve niteliğine uygun yasa ve talimatların uygulanmasına bir isabetsizlik bulunmadığından reddedilmiştir.

kulübünün yetiştirme tazminatı haklarının saklı tutulduğu PFTT m.21/d'de yer almaktadır.

b) Geçici Transfer

Profesyonel futbolcu, kulübüyle sözleşmesi devam ederken başka bir kulüple imzalayarak futbol faaliyetini yerine getirmesi mümkün olup günümüzde bu tür uygulamaların çeşitle sebeplerle yapıldığı görülmektedir. Geçici transfer kavramı incelenirken geçici iş ilişkisi ile olan bağlantısı dikkate alınacaktır.

aa) Genel Olarak

Futbolcunun sözleşmesi devam ederken çeşitli sebeplerden başka bir kulüpte futbol oynaması ihtiyacı doğabilir. Ekonomik, sportif ve kişisel sebeplerle futbolcunun sözleşme imzaladığı kulübünde futbol oynaması geçici bir süre için mümkün olamadığında futbolcunun oynayabileceği bir takıma geçici olarak transfer edilmesi gerekebilir¹⁰⁵.

Uygulamada futbolcu kiralama olarak bilinen geçici transfer, sözleşmesi devam eden futbolcunun sözleşmeli olduğu kulüp dışında başka bir kulübe belirli bir süreyle bir bedel karşılığında transfer edilerek bu süresinin sona ermesiyle asıl kulübüne transfer ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın dönmesini sağlayan zamanla sınırlandırılmış bir transferdir¹⁰⁶. Bu transfer türünde futbolcu sözleşmesi devam ederken çeşitli sebeplerden dolayı sözleşmeli olduğu kulüp dışında başka bir kulüple anlaşarak geçici olarak iş görme edimini o kulübe hasretmesi mümkündür. Uygulamada, geçici olarak futbolcuya ihtiyaç duyan kulüp önce ilgili futbolcu ile temasa geçmekte ve ondan olumlu bir cevap aldığı takdirde bu kez onun bağlı olduğu kulüple anlaşmaya çalışmaktadır. Eğer neticede aralarında anlaşma sağlanırsa, belirlenen gün ve saatte futbolcu, futbolcunun asıl kulübü ve futbolcuyu transfer etmek isteyen yeni kulübün yetkilileri notere giderek Federasyonca hazırlanmış olan "Geçici Transfer Sözleşmesi"ni imzalamak ve noter de bu sözleşmeyi onaylamaktadır¹⁰⁷.

¹⁰⁵ ERTAŞ-PETEK, 297.

¹⁰⁶ ERTAŞ-PETEK, 301.

¹⁰⁷ AKYİĞİT, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, s. 56-57.

bb) Profesyonel Futbolcu ve Transfer Talimatında Geçici Transfer

PFTT'nin "Geçici Transfer" başlıklı 24. maddesinin ilk fıkrasında kural olarak geçici transferin de takip eden fıkralarda belirtilen hususlar saklı kalmak kaydı ile idari anlamda bir transfer olduğu "Futbolcuların Transfer ve Tescili"ni düzenleyen 23. maddede¹⁰⁸ belirtilen esaslar çerçevesinde yapılacağı düzenlenmiştir.

Maddenin devamında ise geçici transfer sözleşmesinin asgari süresinin iki tescil dönemi arasındaki süre olduğu; sözleşmenin devamı süresince de futbolcunun asıl kulübü ile olan sözleşmesinin de devam ediyor olması gerektiği ve futbolcunun geçici transfer sözleşmesinin sona ermesi veya karşılıklı olarak feshedilerek¹⁰⁹ asıl kulübüne geri dönmesi halinde geçici olarak yapılan tescil ile asıl kulübüne dönüşünde yapılacak olan tescilin tek tescil olarak kabul edileceği yer almaktadır.

cc) Geçici Transfer Sözleşmesi

Türkiye Futbol Federasyonu tarafından hazırlanan geçici transfer sözleşmesinde sözleşmenin profesyonel futbolcu istihdam eden kulüpler ile profesyonel futbolcular arasında yapılacak geçici transfer akitlerinde kullanılacağı ve sözleşmenin noterde imzası sırasında futbolcunun nüfus hüviyet cüzdanını, kulüp yetkililerinin sözleşmeyi imzalamaya yetkili bulduklarına dair belgelerini ve kimliklerini göstereceği düzenleme altına alınmıştır¹¹⁰. Geçici transfer sözleşmesi

¹⁰⁸ Futbolcuların transfer ve tescili başlıklı 23. maddeye göre futbolcular aynı sezon içerisinde en fazla iki kulübe tescil edilebilirler (Sözleşme yenileme ve vize işlemleri dahil). İki kulübe tescil edilen futbolcunun kulüplerden birinin resmi müsabakalarında oynamamış olması halinde transfer ve tescil dönemleri içerisinde üçüncü bir kulübe transfer ve tesciline izin verilir. Sezon içerisinde iki adet transfer ve tescil dönemi olacaktır. Transferlerin ve Federasyona tescil işlemlerinin yapılacağı tarihler birinci transfer döneminden önce her yıl Federasyonca tespit ve ilan edilir. Sözleşmesi devam eden futbolcuların vize işlemlerinin yapılması belirli bir süre ile sınırlı değildir. Sözleşmenin tek taraflı feshi durumunda feshin sonuçları ile ilgili inceleme neticesinde futbolcunun fesih hakkının tespiti halinde, yukarıda belirtilen hükümler çerçevesinde transfer ve tescil dönemleri içinde olmak kaydı ile transferine izin verilir. Tek taraflı fesih işleminde futbolcunun haksız olduğunun tespiti halinde feshedilen sözleşme aynı sezon içerisinde imzalanmış ise o sezon sonuna kadar; feshedilen sözleşme önceki sezonlarda imzalanmış ise, feshin gerçekleştiği tarihten itibaren takip eden ilk transfer ve tescil döneminde yeni bir kulüple sözleşme imzalamasına, izin verilmez.

¹⁰⁹ Bu düzenlemeyi ayrıca haklı nedenle feshi kapsayacak şekilde anlamak yerinde olacaktır.

¹¹⁰ 05.02.1972 tarihli ve 14090 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 1512 sayılı Noterlik Kanununun 72. maddesinde noterlerin iş yapacak kimselerin kimlik, adres ve yeteneğini ve gerçek istediklerini tamamen öğrenmekle yükümlü olduğu ve bu kanunun 198. maddesine dayanılarak çıkarılan ve 13.07.1976 tarihli ve 15645 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Noterlik Kanunu Yönetmeliğinin 90. maddesinde noterin belgelendirme isteminde bulunan ilgili ile işleme katılan kimselerin kimliğini tespit edebilmek için nüfus hüviyet cüzdanı, buna dayalı olarak resmi mercilerden verilmiş pasaport, ehliyet, fotoğrafı kimlik kartı ve sair kimlik belirten belgeleri aramak zorunda olduğu belirtilmiştir. İlgili düzenlemeler ışığında sadece nüfus hüviyet cüzdanının aranması

profesyonel futbolcu ile birlikte diğerk iki kulüp yetkilisi tarafından imzalanmak zorundadır.

Bahsi geçen sözleşmede futbolcu ile ana sözleşmede taraf olan kulübün bilgileri, futbolcuyu geçici olarak istihdam edecek kulübün bilgileri ve geçici transfer yapan futbolcunun bilgileri yer almak zorundadır. Sözleşmenin genel esaslarının 1. maddesinde geçici transfer tip sözleşmesinin Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatına göre düzenlendiğı; bunun dışındaki sözleşmelerin federasyonca tescil edilmeyeceğı, sözleşmenin futbolcu ile kulübün yetkilisi tarafından noter huzurunda 4 nüsha olarak imzalanacağı, sözleşmenin aslının noterde kalacağı, üç suretin tescil dönemi içerisinde kalmak kaydı ile tanzim tarihini takip eden üç iş günü içerisinde ilgili kulüp tarafından federasyona ibraz edilmesi gerektiğı, süre tatil gününde sona ererse takip eden iş günü mesai bitimine kadar uzatılmış sayılacağı, futbolcunun da aynı sürede sözleşmeyi federasyona ibraz etme hakkına sahip olduğı; futbol federasyonunca tescil edilen sözleşmelerin iki nüshasının federasyonda kalacağı, bu nüshalardan bir tanesinin Federasyon tarafından Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı'na gönderileceğı ve istek halinde onaylı bir örnek futbolcuya verilir ve bir başka nüsha ise futbolcuyu geçici olarak istihdam edecek kulübe iade edilir¹¹¹.

Genel esasların ikinci maddesinde ise kulüp ve futbolcunun birbirlerine her türlü tebligatın sözleşmede gösterilmiş olan adreslere iadeli-taahhütlü mektupla yapılacağı, tarafların adreslerinde olabilecek değışiklikleri taahhütlü bir mektupla birbirlerine ve federasyona bildirmek zorunda olduğı aksi takdirde sözleşmede yer alan adreslere yapılacak tebligatın geçerli olduğı kabul edilmiştir. Sözleşmenin 3. maddesinde ise PFTT'nin 24. maddesi tekrar edilmiş olup 4. maddede ise sözleşmeden doğan ihtilaflarda Türkiye Futbol Federasyonu Yönetim Kurul ve Tahkim Kurulunun yetkili olduğı belirtilmiştir.

Sözleşmede ayrıca sözleşmenin başlangıç tarihi ile birlikte bitiş tarihi yer almaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi olan profesyonel futbolcu sözleşmesi bağlamında sözleşmenin bitiş tarihinin belirlenmesinde asgari sürenin iki tescil dönemi arası olduğı dikkate alındığında yürürlükteki düzenlemelere göre ya 31 Aralık ya da 31 Mayıs olması gerekmektedir. Çünkü 2005-2006 sezonunda ve

işlemin yapılması için zorunlu olmayıp diğerk kimlik belirten belgelerle sözleşmenin imzalanması mümkündür.

¹¹¹ Federasyon yetkililerinden alınan bilgiye göre uygulama şu şekilde gerçekleşmektedir: Federasyona gönderilen üç nüshadan biri tescil gerçekleştirildikten sonra geçici istihdam eden kulübe iade edilmekte, bir nüsha Federasyonda saklanmakta ve bir nüsha ise Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı'na gönderilmektedir. Futbolcunun talep etmesi halinde ise Federasyonda saklanmakta olan nüshanın fotokopisi çekilerek yetkililer tarafından tasdik ettirmektedir.

transfer dönemlerinde uygulanacak kararlar¹¹² çerçevesinde birinci transfer ve tescil döneminin 1 Haziran 2005-1 Eylül 2005 olarak ve ikinci transfer ve tescil döneminin 1 Ocak 2006-1 Şubat 2006 olarak tespitine yönetim kurulu tarafından karar verilmiştir. Bu karar uyarınca, geçici transfer sözleşmesinin asgari süresi bu iki tescil dönemi arasındaki süre olacaktır.

Maddede geçici transfer sözleşmesinin asgari süresinin iki tescil dönemi arasındaki süre olduğu belirtilmiş olmasına rağmen geçici transfer sözleşmesinin azami süresi hakkında bir bilgi yer almamaktadır. Geçici transfer sözleşmesi süresince profesyonel futbolcu sözleşmesi de devam ettiğinden geçici transfer sözleşmesinin azami süresi profesyonel futbolcu sözleşmesinde belirtilmek zorunda olunan bitiş tarihi olabilecektir.

Bilindiği üzere profesyonel futbolcu sözleşmesi en fazla beş yıl olarak belirlenir ve bunun istisnası 18 yaşın altındaki futbolcular ile imzalanacak olan sözleşmelerin üç yıldan fazla olamayacağıdır. Her halükarda sözleşmelerin bitiş tarihi 31 Mayıs olarak tespit edilmesi zorunludur. Böylece 18 yaşından büyük bir futbolcu en fazla 5 yıllık bir sözleşme imzalayabileceğinden bu sözleşmeye dayanılarak yapılabilecek geçici transfer sözleşmesinin de en fazla 5 yıllık olabileceği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Profesyonel futbolcunun geçici transferle geçici kulübü adına lisansının çıkarılabilmesi için geçici kulübün geçici transfer tip sözleşmesini (3 nüsha), özel sigorta poliçesi ve sezon sonuna kadar sigorta primlerinin ödendiğine dair makbuzu, 2 adet fotoğrafı, işlem giderinin yatırıldığına dair banka dekontu ile borçsuzluk belgesini federasyona sunması gerekmektedir¹¹³.

dd) 4857 Sayılı İş Kanununda Geçici İş İlişkisi

Geçici transfer düzenlemelerine bakıldığında uzun zamandır Türk İş Hukukunda uygulama alanı bulan ve 4857 sayılı İş Kanunu ile yasal düzenleme altına alınan geçici iş ilişkisinin olduğu anlaşılacaktır. Kanunun 7. maddesine göre; işveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe

¹¹² İlgili karar, 27.05.2005 tarih ve 25827 sayılı Resmi Gazete'nin ilân bölümünde yayımlanmıştır.

¹¹³ Lisans türlerine göre lisans işlemlerinin yapılabilmesi için futbol federasyonuna ibraz edilmesi gereken evraklar olarak federasyonun web sitesinde yayımlanmıştır. http://www.tff.org/lisans_turlerine_gore_islemler2005.htm (15.07.2005)

benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi kurulmuş olacaktır. Bu durumda iş sözleşmesi devam etmekle beraber işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olacaktır. Ayrıca, geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

Görüleceği üzere, geçici iş ilişkisinde işçi rıza göstermek şartıyla işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olduğu iş görme borcunu başka bir işveren nezdinde ifa etmektedir. Sözleşmenin işveren tarafı geçici olarak değişmekle beraber geçici iş ilişkisinin gerekleri açısından işverenlerin gerek tek başına ve gerekse birlikte sorumlulukları devam etmektedir. İşverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmekte olup geçici iş ilişkisi kurulan işveren de işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumlu olmaktadır.

Geçici iş ilişkisinde işçi işyerine ve işe ilişkin olup da kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işveren karşı sorumlu olup sözleşmeden aksi anlaşılmıyorsa diğer hak ve yükümlülükleri geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanacaktır. İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Profesyonel futbolcunun geçici transferi 4857 sayılı Kanunla düzenlenen geçici iş ilişkisi ile karşılaştırıldığında ilkelerin hemen hemen aynı olduğu ortaya çıkacaktır. Her iki uygulamanın farklılıkları ise görülen işin mahiyetinden kaynaklanmaktadır.

ee) Tarafların Hakları ile Borçları

İşçinin bir üçüncü kişinin yanında çalıştırılması hukukumuzda alacağın temlik ile açıklanmakta ve burada işverenin işin görülmesini isteme hakkını, diğer bir deyişle iş görme alacağını isteme hakkını üçüncü bir kişiye temlik etmesi söz

konusudur¹¹⁴. İşverenin işin görülmesini isteme hakkı ancak işçinin rızası ile başka bir kişiye temlik edilebileceği kabul edilmektedir¹¹⁵.

Geçici iş ilişkisi bir işverenin işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere, geçici bir süre için bir başka işverene vermesidir¹¹⁶ şeklinde tanımlanmaktadır. Geçici iş ilişkisi sürekli işveren, geçici işveren ve geçici işçi arasında kurulan üçlü sözleşme ilişkisine dayanmaktadır. Geçici iş ilişkisinde işçinin bir başka işverenin emir ve talimatı altında çalışmaya başlamasıyla işçi ile geçici işveren arasında bir iş sözleşmesi kurulmamakta olup geçici iş ilişkisi olarak adlandırılan bir hukuki ilişki oluşturulmaktadır¹¹⁷.

Geçici transferle profesyonel futbolcu sözleşmeli olduğu kulüp dışında başka bir kulüple anlaşarak futbol faaliyetlerini o kulüpte ifa etmesine rıza göstermekte; asıl kulübü de futbolcunun sözleşmeli olduğu kulüp ile genelde belli bir ücret karşılığında anlaşmakta ve taraflar üçlü bir ilişkinin içine girmektedir. Bu ilişki süresince, profesyonel futbolcu futbol faaliyetini geçici bir süre için başka bir kulüpte yerine getirmektedir.

eea) Profesyonel Futbolcunun Hakları ve Borçları

Profesyonel futbolcunun hakları ve borçlarını bu ilişki bağlamında irdeleyecek olursak futbolcu iş sözleşmesine göre üstlendiği ifa borcunu geçici iş ilişkisinin süresi boyunca geçici işverene karşı yerine getirmekle yükümlüdür. Geçici işverene karşı işin görülmesini borcunu yerine getirmekle yükümlü olmasından anlaşılan iş ilişkisinden doğan diğer yükümleriyle birlikte anlamak gerekir. Bu noktada, geçici işçi, çalıştığı dönem içerisinde geçici işverene karşı işin görülmesi borcundan başka, örneğin sadakat borcu, özen borcu, rekabet etmeme borcu gibi

¹¹⁴ ENGİN E. Murat, İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi, İş Hukuku Dergisi, C. I, s. 342.

¹¹⁵ Rızanın aranmasına gerekçe olarak da Borçlar Kanunu m.320/I'de yer alan "hilafı mukaveleden veya hal icabından anlaşılmadıkça" işçi taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmaya mecbur olup başkasına devredemeyeceği düzenlemesi ile aynı maddenin ikinci fıkrası hükmü ile de işverenin hakkını üçüncü kişiye devretmesi düzenlemesi gösterilmektedir. İşyerinin devri veya işverenin kişiliğine değişiklik "halin icabı" olarak yorumlanabileceği ve işin görülmesini isteme hakkı işçinin rızası olmada yeni işverene geçeceği ve buna karşılık işçinin bir başka işverenin yanında çalıştırılması "halin icabı" olarak düşünülemeyecek olup mutlaka rızanın alınması gerektiğidir (ENGİN, Ödünç İş İlişkisi, 342).

¹¹⁶ EKMEKÇİ Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İSGHD, S. 2, Nisan-Mayıs-Haziran 2004, s. 367.

¹¹⁷ Geçici iş ilişkisinde geçici işverenin işçi rıza göstermiş olsa dahi geçici işçiyi başka bir işverene geçici olarak vermesi hukuken mümkün değildir. Çünkü geçici işveren hizmet sözleşmesinin tarafı olmadığı için bu sözleşmeden doğan işin görülmesini isteme hakkını temlik etmek yetkisi de bulunmamaktadır (EKMEKÇİ, 373).

borçları da yerine getirmekle yükümlüdür¹¹⁸. PFTT'nin 28. maddesinin (k) bendinde futbolcunun geçici transfer yapması durumunda yeni kulübüne karşı edimlerini yerine getirmek futbolcunun yükümlülüklerinden biri olarak düzenlenmiş olup burada edimleri futbolcunun borçları olarak algılamak gerekmektedir.

Profesyonel futbolcu iş görme yükümüne bağlı olarak geçici işverenin talimatlarına uymakla yükümlü olduğu gibi özen borcunun gereği olarak işyerine ve işe ilişkin kusuru ile sebep olduğu zararlardan geçici işverene karşı sorumluluğu bulunmaktadır. Profesyonel futbolcu sürekli işverenin işçisi olmaya devam ettiği ve geçici olarak bulunduğu işyerindeki çalışma kendi işverenin işyerindeki kıdem bir devamı niteliğinde olduğu için hak kazanmak için belirli bir süre çalışmanın ve kıdem arandığı izinlere, bu bağlamda hafta tatili veya yıllık ücretli izne sürekli işveren nezdinde geçirdiği süre dikkate alınarak hak kazanmaktadır¹¹⁹.

Profesyonel futbolcunun geçici işveren nezdinde iş görme borcunu ifa ederken geçici işveren olan kulübün diğer futbolculara verdiği prim ve benzeri nitelikteki ödemelerin kendisine de verilmesini talep edebilecektir¹²⁰. Geçici transfer sözleşmesinin belirli süreli sözleşme olması nedeniyle sözleşmenin feshi sadece haklı nedenle veya sportif haklı nedenle gerçekleşecek olup profesyonel futbolcu işin niteliğine göre hem sürekli işverenin hem de geçici işverenin davranışları işçiye fesih hakkı verecektir¹²¹.

eeb) Sürekli Kulübün Hakları ve Borçları

Geçici transferde futbolcunun ücreti geçici iş ilişkisinin aksine uygulamada geçici olarak devralan kulüp tarafından ödenmektedir. Geçici olarak devralan kulüp tarafından ücretin ödeneceğinin sözleşmede yer alması devreden kulübün ücret ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır¹²². Profesyonel futbolcu

¹¹⁸ Geçici iş ilişkisini düzenleyen sözleşmede ayrı bir hüküm olmadığı takdirde sürekli işverenin geçici işçinin verdiği zarardan sorumlu tutulması esas itibarıyla mümkün olmayıp geçici işçinin geçici iş ilişkisi süresinde sürekli işveren adına geçici işverene hizmet veren bir kişi durumunda olmadığıdır. Çünkü işçi bu dönemdeki çalışmasını sürekli işveren adına değil, geçici işveren adına yapmaktadır (EKMEKÇİ, 377).

¹¹⁹ EKMEKÇİ, 377.

¹²⁰ ENGİN, Ödünç İş İlişkisi, 346. Karşıt görüş için EKMEKÇİ, 377.

¹²¹ İşçinin geçici işveren nezdinde çalışması yeni bir işe giriş niteliğinde olmadığından, geçici işverenin ödünç işçi için işe giriş bildirgesi vermesine gerek bulunmamaktadır (EKMEKÇİ, 378).

¹²² Ancak, İsviçre Mahkemelerine intikal eden bir olayda, geçici transferi yapılan bir futbolcunun sözleşmesinde yeni kulübün futbolcunun ücretinden sorumluluğuyla ilgili kısmın üzerine çizilmişti ve sözleşme bu konuda başka bir açıklık içermemekteydi. Ücretinin ödenmemesi üzerine, futbolcu eski kulübünü dava etmiş ve bu istek mahkemece kabul edilmiştir. Çünkü, her ne kadar futbolcuyla yeni kulüp arasında bir ödünç iş ilişkisi için hiç de tipik olmayan bir sözleşme yapılmış ise de, futbolcu, bu

sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin hak ve yetkiler de sürekli kulübe ait olup geçici kulüp ancak futbolcunun işyerindeki davranışları nedeniyle fesih hakkının doğmayacağı sonucu çıkarılmamalıdır¹²³. Kanaatimizce, profesyonel futbolcular açısından şu şekilde düşünmek yerinde olacaktır: Kulübe fesih hakkı tanıyan bir olgunun gerçekleşmesi halinde fesih hakkını sürekli kulüp kullanmalı ancak PFTT’de yer alan haklı fesih hallerinin geçici kulüp nezdinde gerçekleşmesi halinde fesih hakkının kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar dairesinde geçici kulüp geçici transfer sözleşmesini belirtilen haller haklı neden kabul edilerek feshedebilmelidir. Böylece, geçici kulübün sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi üzerine sürekli kulüp fesih hakkını kullanıp kullanmama konusunda takdire sahip olacaktır.

Sosyal Sigortalar bakımından profesyonel futbolcu sürekli kulübün işçisi olmaya devam ettiği için sürekli işverenin 506 sayılı Kanundan doğan bildirme ve belge verme ve prim ödeme yükümlülüğü aynen devam etmektedir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 79. maddesinin I. fıkrasında yer alan 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesine göre işverenin sigortalıyı başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde sigortalıyı devir alanın geçici ilişkisi süresine ilişkin fıkra da belirtilen belgelerin aynı süre içinde işverene ait iş yerinden Kuruma verilmesinden işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu olduğunu profesyonel futbolcu açısından kabul etmek gerekecektir. Profesyonel futbolcu İş Kanunu kapsamında olmamakla beraber 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi işyeri, işveren ve sigortalılar ile ilgili işlemleri düzenleyen Sosyal Sigortalar Kurumu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 6. maddesine göre “İşveren, kendisinden iş alan aracı ile başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak sigortalısını devrettiği işverenin adını ve soyadını, ikametgahını, varsa işyeri adresini, aracının işe başladığı; geçici olarak sigortalısını devrettiği tarihten itibaren aralarında düzenlenen sözleşme ile birlikte en

sözleşmeyle yeni kulübünün kendisine talimatlar verebileceğinin açıklığı karşısında diğer akdi ilişkilerinin asıl kulübüyle devam ettiği sonucunu çıkarmakta haklıdır. Ücret ödeme borcunun yeni kulüple olan sözleşmede düzenlenmemiş olması da bu sonucu haklı göstermektedir. Bu sebeple, ücretin ödenmemesiyle ilgili davanın, futbolcunun asıl kulübüne yöneltilmesi isabetlidir (AKYİĞİT, Ödünç İş İlişkisi, 57).

Ayrıca, geçici iş ilişkisinde sürekli işveren ile geçici işverenin işinin bu dönemdeki ücretinin geçici işveren tarafından karşılanacağını kararlaştırabileceği ancak böyle bir anlaşmanın geçici işçinin bu dönemde ücret için her iki işverene başvurmasını engellemeyeceği kabul edilmektedir (EKMEKÇİ, 373).

¹²³ EKMEKÇİ, 374. Gerek profesyonel futbolcu sözleşmesi ve gerekse geçici transfer sözleşmesi belirli süreli olduğundan iş sözleşmesinin sadece haklı nedenle feshedileceği gerçeği karşısında profesyonel futbolcunun gerek sürekli kulübüne ve gerekse geçici kulübüne karşı davranışları önem taşımakta olup profesyonel futbolcu kendisine tahmil edilen yükümlülükleri gerek sürekli işveren ve gerekse geçici işverene karşı yerine getirmekle zorunludur.

geç bir ay içinde ilgili üniteye yazılı olarak bildirmek zorundadır.”. Ayrıca Sosyal Sigortalar Kurumunun 08.08.2003 tarih ve 16-294 sayılı genelgesi uyarınca, işverenin, sigortalıyı, başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi halinde, sigortalıyı devir alanın geçici iş ilişkisi süresine ilişkin primlerini bir ay içinde asıl işverene ait tescilli işyerinden Kuruma vermesi gerekmektedir. Bu durumda, prim belgelerinin verilmesinden sigortalıyı devir alan işveren, asıl işveren ile birlikte müteselsilen sorumlu olacaktır¹²⁴.

eee) Geçici Kulübün Hakları ve Borçları

Geçici kulüp ile işçi arasında bir hizmet ilişkisi bulunmamakla beraber bazı işveren yetkileri bu dönem için geçici işverene tanınmış olup başta işin görülmesini isteme hakkı olmak üzere bu hakkın bir parçası niteliğinde olan talimat verme hakkı da geçici kulübe geçmektedir. PFTT veya geçici transfer sözleşmesinde açıkça geçici kulübe ait olduğu belirtilmeyen yükümlülüklerden geçici kulübün herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır¹²⁵. Profesyonel futbolcuyu gözetme borcu esas itibarıyla geçici kulübe ait olup bu sorumluluk koruma yükümlülükleri kavramından hareketle mümkündür¹²⁶.

Geçici iş ilişkisinde olduğu gibi geçici transferde de, geçici olarak devralan kulüp futbolcunun kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

¹²⁴ EKMEKÇİ, 380.

¹²⁵ Geçici iş ilişkisi süresi içerisinde hizmet sözleşmesi sürekli işveren tarafından sona erdirilen işçiye ödenmesi gereken kıdem, ihbar, geçersiz fesih tazminatı gibi işçilik haklarından geçici işverenin, geçici işçinin kendisinde çalıştığı süreyle sınırlı olarak dahi herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır (EKMEKÇİ, 375).

¹²⁶ Bir borç ilişkisinde temel, tali ve yan edim yükümleri dışında koruma yükümlülükleri de vardır. Borçlar Hukukuna ilişkin koruma yükümlerinin sadece sözleşme temeline dayanmadığı, edim yükümlerinden bağımsız şekilde de ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Bu görüşün temeli güvenin korunması ilkesidir. Bir kişi, bir başkasından kendisini özel, somut bir zarardan koruma yükümlülüğü bekliyorsa veya güven ilkesine göre beklemekte haklı ise, onun bu güveninin korunması gereklidir. Çünkü M.K. m.2 f.1'in saptadığı ilke sadece objektif nitelikte bir dürüstlük ilkesi değil, yaratılan güvenin sonuçlarına katlanma anlamına gelen objektif-sübjektif nitelikli bir ilkedir. Kişinin bir başkası tarafından korunacağına ilişkin haklı güveni karşı tarafı, güvenin kişiyi zarara uğratacak her türlü tehlikeyi önlemek için tüm özeni göstermekle yükümlü kılar. Bir kişiden zarardan uzak tutma yükümlülüğü beklemek veya böylece sözleşme hukuku ilkelerini uygulayabilmek için kişiler arasındaki temasın mutlaka hukuksal işlem kurma amacına yönelmesi gerekmeyecek, temasın hukuken korumaya değer bir amaca ilişkin olması yeterli olacaktır (ENGİN, Ödünç İş İlişkisi, 344-345).

ff) Geçici Transferin Hukuki Niteliği

Geçici transferin hukuki niteliğinin ne olduğu konusuna gelecek olursak doktrinde bu konuda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre¹²⁷; burada kiralamanın konusunu futbolcunun kendisi değil, bir futbolcunun herhangi bir kulüpte futbol oynama hakkı oluşturmaktadır. Kulüpler arasında bu hakkın kiracı kulüp tarafından belirli bir süre kullanımına ilişkin anlaşmaya varıldığı için maddi olmayan bir hakkın kiralınması söz konusudur. Maddi olmayan haklara ilişkin futbolcu kiralama sözleşmesi, Borçlar Kanununun 248-270. maddelerinde düzenlenen kira sözleşmesi hükümleri kapsamındaki hasılat kirasının esaslı unsurlarını taşımaktadır¹²⁸. İnsan emeğinin tıpkı diğer mallar gibi kiraya verilmesinin kabulü, günümüzün çağdaş ve özgürlükçü toplumunda savunulamayacak bir düşüncedir¹²⁹.

Diğer bir görüşe göre¹³⁰; geçici transferde yeni kulübün, sigorta primlerini ödeme yükümlülüğünün bulunmasından ve Profesyonel Futbol Talimatının 31/f maddesinin eski düzenlemesi ile Tip Sözleşme’de yer alan “futbolcu yeni kulübünde esas kulübü ile olan sözleşmesindeki hükümlerden daha ağır bir hükmü kabul etmeye ve eski sözleşmesindeki haklardan feragate zorlanamaz” şeklinde ifade edilen hükümden çıkarılan sonuçla futbolcu ile yeni kulüp arasında bir iş sözleşmesinin kurulduğu ve bu itibarla çifte iş ilişkisi kavramı üzerinde durulabileceği yönündedir. Çifte iş ilişkisinden bahsedilebilmesi için işçinin birden çok kulüple sözleşme imzalaması ve her ikisinde de iş sözleşmesi veya ilişkisinden kaynaklanan borçlarını yerine getirmesi gerekmektedir. Geçici transfer sözleşmesi süresince futbolcunun eski kulübüyle olan sözleşmesi devam ettiği için çifte iş ilişkisinin kabulü uzak görünmektedir¹³¹.

¹²⁷ DORUKKAYA Şakir- KIRATLI Aydın-EBİÇLİOĞLU Fatih Kemal, Türkiye’de Futbol Kulüplerinin Şirketleşmesi, Halka Açılması, Finansmanı ve Vergileme, İstanbul 1998, s. 90.

¹²⁸ DORUKKAYA- KIRATLI-EBİÇLİOĞLU, 91.

¹²⁹ Futbolcu kiralamanın konusunu, bir futbolcunun herhangi bir kulüpte futbol oynama hakkı oluşturduğu halde; gerçekte, futbolcunun emeği kiraya verilmektedir. İnsan emeği maddi değeri olan kıymetler yaratabilmekte ve bu açıdan ekonomik bir değer taşımakla birlikte, bir insanın çalışma gücünün kendisi malvarlığı içine girmemektedir. Bu itibarla, bir ücret karşılığında emek harcamaya, iş görmeye ilişkin sözleşmelerin kira sözleşmelerinin konusunu oluşturamayacaktır (PETEK, 309).

¹³⁰ AKYİĞİT, Ödünç İş İlişkisi, 58.

¹³¹ Geçici transferde bir yandan futbolcunun asıl kulübü iş sözleşmesinin tarafı olarak kalmakta ve bir süre sonra futbolcusunun tekrar kendi profesyonel takımında oynamasını istemekte; diğer yandan futbolcu da, geçici transfere rağmen halen sözleşmeli futbolcusu olduğu kulübüne ve eski takımına dönmesi gerektiğini bilmektedir. Yeni kulübün iradesi ise, futbolcuyla belirli süreli bir sözleşme yaparak geçici bir süre için onun emeğinden yararlanmaktır (PETEK, 310).

Diğer görüşlere nazaran hukuki temelleri daha yerinde olan başka bir görüşe¹³² geçici transferlerde ödünç iş ilişkisine benzeyen fakat bazı yönlerde ondan ayrılan alacağın temlik niteliğinin ağır bastığı kendisine özgü yapısı olan bir hukuki ilişkiden söz edilmektedir. Yazar, alacağın temlikinde borçlunun rızasının aranmadığını, temlikin tasarruf işlemi niteliği taşıdığı için alacağı temlik eden kişinin temlikin tamamlanmasıyla birlikte alacağını ve eski alacaklı sıfatını kaybettiğini, alacağın temlikinin geçerliliği için âdi yazılı şekil şartı arandığını, temlik işlemiyle futbolcunun durumu ağırlaştırılmayacağı için temlik edilen alacağın herhangi bir değişikliğe uğramaksızın olduğu gibi temellük eden yeni kulübe geçtiğini belirterek geçici transfer sözleşmesinin bu noktalarda alacağın temlikinden ayrıldığını belirtmektedir¹³³.

Kanaatimizce, geçici transfer görülen faaliyetin niteliğinden kaynaklanan farklılıklardan meydana gelen alacağın temlikinin iş hukukunun gereklerine uyarlanmış hali olan geçici iş ilişkisinden başka bir hukuki temele dayandırılmaz. Profesyonel futbola ilişkin kanun ve talimatlarda yapılan değişiklikler incelendiğinde başta futbolcunun asıl kulübü ile olan sözleşmesinin de devam ediyor olmasının aranması karşısında ödünç iş ilişkisi olduğu ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, asıl kulübün geçici transfer sözleşmesi karşılığında bir transfer ücreti alması geçici iş ilişkisinin hukuki niteliğini bertaraf edici değildir. Geçici iş ilişkisinde de sürekli işverenin geçici işverenden belli bir bedel alması kanunda açıkça yasaklanmamıştır. Geçici transfer sözleşmesi geçici iş ilişkisinin profesyonel futbol faaliyetlerinde tecessüm etmiş örneği olduğunu belirtmeliyiz.

C) İş İlişkisinden Doğan Haklar ve Borçlar

Profesyonel futbolcunun profesyonel futbolcu sözleşmesinden doğan hakları ve borçlarını inceleyeceğimiz bu bölümde tezin kapsamının sadece profesyonel futbolcuyla münhasır olması nedeniyle kulübün yükümlülükleri ayrıntılı şekilde incelenmeyecek olup karşılıklı borçlar yükleyen sözleşmeden dolayı profesyonel futbolcunun hakkı kapsamında değerlendirilecek olan ve incelenmesi önem arz eden borç ve yükümlülükler değinilecektir. Sözleşme gereğince ifa edilmesi gereken

¹³² PETEK, 310-311.

¹³³ Geçici transferde futbolcunun rızasının arandığını, asıl kulübün alacaklı sıfatını kaybetmediğini ve futbolcunu başka bir kulübe geçici olarak verdiği süreyle sınırlı olarak alacaklı sıfatının askıya alındığını, geçici transfer sözleşmesinin noter huzurunda resmî yazılı şekilde yapılması nedeniyle şekil bakımından bir sorun bulunmadığını dile getirmiştir (PETEK, 310 vd.)

borçlara aykırı şekilde davranılması halinde gerek profesyonel futbolcu ve gerekse kulüp açısından kendisine sağlanan yollara değinildikten sonra profesyonel futbolcu ile kulüp veya Federasyon arasında doğabilecek mali ve idari uyuşmazlıkların çözümünün hangi usul ve esaslar çerçevesinde yerine getirilmesi gerektiği konularına değinilecektir.

Ancak, profesyonel futbolcu sözleşmesinin kurulması açısından öncelikli olarak sözleşmenin kurulması için gerekli şartlar ve işlemler hakkında bilgi verilmesi gerekmektedir. Bir futbolcunun profesyonel olması için futbol faaliyetine katılması ile ilgili zorunlu giderler¹³⁴ dışında, ayrıca kulübünden ücret alması ve kulübü ile bu hususta yazılı bir sözleşmesi bulunması gerekmektedir. Profesyonelliğin iki temel unsurunun bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Futbolcunun profesyonel olması için öncelikli olarak kulübünden ücret alması yani futbolcunun sözleşmedeki edimleri karşılığı hak kazandığı para ve para ile ölçülebilir değerleri elde etmesi ve ayrıca profesyonel futbolcu olarak iş görme edimini yerine getireceğine dair yazılı bir sözleşmenin imza altına alınması gerekmektedir.

Profesyonel futbolcunun sözleşmeyi imzalaması için gerekli koşullar talimatta açıkça düzenlenmemiş olması bir sakınca yaratmamaktadır. Zira, sözleşmenin imzalanmasına ilişkin olarak futbolcunun fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. 4721 sayılı Medeni Kanununun 9. maddesine göre kişinin kendi fiilleriyle hak edinebilmesi ve borç altına girebilmesi için ayırt etme gücüne sahip olması ve kısıtlı olmaması gerektiği gibi aynı zamanda ergin olması gerekmektedir. Görüleceği üzere, fiil ehliyetine sahip olunması için iki olumlu –ayırt etme gücüne sahip olma¹³⁵ ve ergin olma¹³⁶- ve bir olumsuz –kısıtlı olmama¹³⁷- şartın bir arada

¹³⁴ Zorunlu giderlerin ne olduğu aynı talimatta amatör futbolcuyu tanımlayan 4. maddede belirtilmiştir. Bu çerçevede zorunlu giderler, konaklama, malzeme, sigorta ve antrenman giderleridir.

¹³⁵ Sezginlik, Medeni Kanununun 13. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır: “Yaşının küçüklüğü yüzünden veya akıl hastalığı, akıl zayıflığı, sarhoşluk ya da bunlara benzer sebeplerden biriyle akla uygun biçimde davranma yeteneğinden yoksun olmayan herkes, bu Kanuna göre ayırt etme gücüne sahiptir.” Zevkliler, sezginliği şu şekilde tanımlamaktadır: “Kişinin eyleminin doğuracağı hukukî sonuçları önceden anlayabilme, kestirebilme ve buna uygun olarak davranabilme yeteneğidir” (ZEVKLİLER Aydın, Medeni Hukuk, Seçkin Yayınevi, Ankara 1997, s. 247.)

¹³⁶ Medeni Kanununun 11. maddesine göre erginlik, on sekiz yaşın doldurulmasıyla başlayacak olup evlenme kişi ergin kılmaktadır. Kanununun 12. maddesine göre on beş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilmektedir. Zevkliler’e göre erginlik, yasayla öngörülen belirli yaşın doldurulmasıyla ya da bu yaşın doldurulmasından önce evlenme yahut yargıç kararıyla kazanılan olgunluktur (ZEVKLİLER, 264).

¹³⁷ Bir kişinin kısıtlanabilmesi için ergin olması ve yasada sayılan nedenlerden birinin mevcut olması gerekir. Kısıtlama nedenleri Medeni Kanununun 405 ve devamı maddelerinde sayılmıştır. Buna göre; akıl hastalığı, akıl zayıflığı (m.405), savurganlık, alkol veya uyuşturucu madde bağımlılığı, kötü yaşama tarzı, kötü yönetim (m.406), bir yıldan çok hürriyeti bağlayıcı cezaya mahkum olma (m.407) ve yaşlılığı, sakatlığı, deneyimsizliği veya ağır hastalığı nedeniyle kişilerin isteği (m.408) olmak üzere dört tanedir.

bulunması gerekmektedir¹³⁸. Bu şartları taşıyan kişiler sözleşmeyi kendileri imzalayabileceklerdir. On sekiz yaşın altında olup ergin olmamış veya ergin kılınmamış bir kişi açısından anne-babasının veya vasisinin sözleşmeye katılıp sözleşmeyi birlikte imzalaması gerekmektedir. Amatör futbolcular PFTT m. 19'a göre talimat hükümlerine uygun olarak profesyonel sözleşme imzalayabilirler. Ancak, profesyonel statüyü kazanacak olan amatör futbolcu 18 yaşın altında ise profesyonellik sözleşmesi imzalayabilmesi için kaza-i rüşt veya anne ve baba muvafakatinin alınmış olması şarttır¹³⁹. Aksi takdirde ergin olmayan bir futbolcunun yaptığı sözleşme onun profesyonel olmasını sağlamaz¹⁴⁰.

Bu bölümde profesyonel futbolcunun gerek kanundan ve diğer düzenleyici işlemlerden ve gerekse sözleşmeden doğan hakları ve borçları incelenecek olup kendisinin işçi niteliğini haiz olmasından dolayı sistematik açıdan işçinin hakları ve borçları çerçevesinde bir değerlendirilmeye gidilecektir. Öncelikli olarak işçinin haklarına değinilecek ve daha sonra borçları incelenecektir. Karşılıklı borçlar yükleyen profesyonel futbolcu sözleşmesi çerçevesinde incelendiğinde futbolcunun haklarının ve borçlarının aynı zamanda kulübün borçları ve hakları olduğunu unutmamak gerekir.

Bununla birlikte, burada profesyonel futbolcu sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan bazı farklı düzenlemelere yol açtığını belirlemek gerekir. Profesyonel futbolcu niteliğini haiz olduğu andan itibaren sadece işveren olan kulübe karşı hak ve borçlar doğmamaktadır. Aynı zamanda, profesyonel futbolcu sözleşmesinin TFF tarafından tescil edilmesi ve her sene sözleşmenin vize edilmesi ile profesyonel futbolcu Federasyona karşı bazı haklar elde etmekte ve buna karşılık aynı şekilde borç altına girmektedir.

¹³⁸ Ancak, Profesyonel Futbol Talimatı'nın eski halinde profesyonel olacak futbolcunun reşit ve mümeyyiz olması ya da Medeni Kanun'un gerekli yasal şartlarını yerine getirmiş bulunması gerekmekteydi (m. 7/a). Maddedeki bu düzenlemede yer almayan kısıtlı olmama şartı açısından talimatta fiil ehliyetinin sadece ergin ve sezgin olma şartlarına yer verildiği için mümeyyiz olması şartıyla kısıtlı olan futbolcunun profesyonel olmasına bir engel bulunmadığını ileri süren görüşe katılmadığımızı belirtmek gerekir (PETEK, 94). Zira, aynı maddede Medeni Kanunun gerekli yasal şartlarını yerine getirmiş bulunması gerektiği ifadesinden kısıtlılığın da olduğu kabul edilmelidir. Aksi takdirde kısıtlanmış olan alkol veya uyuşturucu madde bağımlısı ergin kişinin sözleşmeyle hak edinmesi ve borçlar yüklenmesi sonucu doğacaktır.

¹³⁹ Kanaatimizce, evlenme yoluyla kişinin ergin olması ve vasinin onayının olması halinin talimat hükümlerinde yer almaması kanunen kişiye tanınmış bir hakkın ortadan kaldırılması sonucunu doğuracağından sözleşmeyi imzalamayı engelleyici mahiyette değildir. Futbolcunun 18 yaşından küçük ve evli olması veya vasinin muvafakatinin olması futbolcunun sözleşmeyi imzalaması sözleşmenin hüküm ve sonuç doğurmasına engel olmayacaktır.

¹⁴⁰ PETEK, 95.

Böylece, profesyonel futbolcu biri profesyonel futbolcu sözleşmesinden kaynaklanan “sözleşmesel borçlar” ve diğeri TFF’ye karşı doğmak üzere “kurumsal borçlar” olmak üzere iki temel aks üzerinden borçları doğmaktadır¹⁴¹. Kurumsal borçlar, TFF’ye karşı gerçekleşmekte olup genel olarak bunların ilkinin sözleşmenin kurulması aşaması sırasında kendini gösterdiğini incelemiştik. Profesyonel futbolcu sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarını doğurması için geciktirici şart benzeri kanuni unsur mahiyetinde olan tescil işleminin yapılmasında veya tescil edilmiş sözleşme süresince profesyonel futbolcunun vizesinin yapılmasında etkisini göstermektedir. İkincisi işçinin borçlarını ifası sırasında yani profesyonel futbolcunun iş görme borcunu yerine getirirken başta futbol faaliyetini alenileştirdiği maçlarda kendini göstermektedir. Çünkü bu maçlar TFF tarafından organizasyonu sağlamaktadır. Üçüncü olarak yaptırım alanında TFF’nin münhasır yetkisi bulunmaktadır. Profesyonel futbolcu futbol faaliyetini yerine getirirken gerek kulübüne gerekse Federasyona karşı iyi niyetle veya fair-play içinde hareket etmek zorundadır. Aksi halde, Federasyonun ve/veya Kulübün disiplin talimatları uyarınca yaptırımla karşı karşıya kalacaktır¹⁴².

1) Futbolcunun Hakları

Futbolcunun haklarının inceleyeceğimiz bu kısımda başta profesyonel futbolcu sözleşmesi olmak üzere 3813 sayılı Kanun ve bu kanuna dayanılarak TFF Yönetim Kurulu tarafından çıkartılmış talimatlar ile 4857 sayılı yasa kapsamında olmayan futbolcular açısından konuya ilişkin düzenlemeleri içeren Borçlar Kanunu uyarınca futbolcunun haklarına değinilecektir.

a) Ücret İsteme Hakkı

Profesyonel futbolcu sözleşmesi açısından futbolcunun temel borcu iş görme borcunu ifa etmek iken bu borcun karşılığında kendisinin en temel hakkı ücret isteme

¹⁴¹ Profesyonel futbolcu işçi niteliğinde olmasına rağmen olağan bir işçi gibi değildir. Çalışan biri (homo faber) olmaktan ziyade oynayan bir insan (homo ludens) olarak görülmesi, sporcuya iktisadi ve hukuki her türlü zorlamadan azat olduğu imgesini vermektedir. Ama bu görüntüstedir. Bu özgürlüğün temelinde lisanstan (tescil ve/veya vize) veya iş sözleşmesinden kaynaklanan değişik haklar ve ödevler kendini göstermektedir (MANDIN François, Les Obligations du Sportif Professionnel (Les contrats sportifs, sous la direction G rald Simon), Presses Universitaires de France, Eylül 2003, s.164).

¹⁴² MANDIN, 165.

hakkıdır. Bilindiği üzere ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarından oluşan iş sözleşmesinde zayıf taraf olan işçinin hayatını idame ettirmesi iş görme borcunu ifa etmesinin karşılığında ücretini almasına tabidir. 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesine göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olup kural olarak Türk parası ile ödenir¹⁴³. Ücretin emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamayacaktır. Bununla birlikte, İş Kanununun ücret ile ilgili hükümlere aykırılık halinde öngörülmüş idari para cezalarını düzenleyen 102. maddesinde ise ücreti süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için para cezası yer almaktadır.

Bu durumda, ücretin para dışında başka şekilde ödeme yapılması halinde idari para cezası olmadığı gibi zaten İş Kanunu kapsamı dışında kalan profesyonel futbolcular açısından sözleşmede ücretin parayla birlikte veya para dışında başka bir şekilde ödeme yapılması mümkün hale gelecektir. Ayrıca, PFTT'nin tanımlar başlıklı 4. maddesinde ücret profesyonel futbolcunun sözleşmedeki edimleri karşılığı hak kazandığı para ve para ile ölçülebilir değerlerdir. Ücretin mal şeklinde yani aynen ödenmesi ancak işverenin temel ücret dışında sağladığı yan menfaatlerde yani ücret eklerinde söz konusu olabilir¹⁴⁴.

aa) Ücret Tipleri

TFF tarafından hazırlanan tip sözleşme formunda ücrete ilişkin bir kısmın mevcut olduğunu ve tarafların bu konuda sözleşme serbestisi içinde meblağı belirleyebilecekleri aşikardır. Ücret konusunda genel bir düzenlemeyi PFTT'nin 25. maddesinde bulmaktayız. Bu maddede futbolcuya yapılacak ödemelerin sözleşmede gösterileceği belirtildikten sonra futbolcuya yapılacak ödemelerin iki gruba ayrıldığını bunlardan birincisinin aylık ücret ve ikincisinin transfer ödemeleri olduğu hüküm altına alınmıştır. Talimat çerçevesinde düzenleme altına ücret tiplerinden birincisi olan aylık ücret "futbolcuya sözleşme süresince geçerli meslek faaliyetine karşılık olmak üzere sözleşmede belirlenmesi zorunlu ücret"tir. Transfer ödemeleri

¹⁴³ Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilecektir. Yabancı para olarak kararlaştırılmış ücret açısından bk.: BAŞTÜRK Faruk, Şenol Güneş Kararı, Legal İSGHD, S.7, Temmuz-Ağustos-Eylül 2005, s. 1202 vd.

¹⁴⁴ Bu durumda, işveren kendisinden kaynaklanan bir nedenle aynı ödemeyi yerine getiremiyorsa, bunun yerine ödemeyi nakden yani para ile yapmak zorundadır (SÜZEK, İş Hukuku, 292) .

ise tarafların tip sözleşmede belirlenmesi zorunlu olan aylık ücret dışında, para veya değeri para ile ölçülebilen ödemelerdir. Bu ödemelerin neler olduğu konusunda talimat sınırlayıcı olmayacak şekilde bir düzenleme getirerek aylık ödemelerin, maç başı ödemelerin, ev ve arabanın bu kapsamda olduğunu düzenlemiştir.

Her iki ücret tipi açısından ortak nokta bunların niteliğinin sözleşmede belirtilmesi zorunluluğudur. Ancak, aylık ücret açısından getirilen düzenlemede aylık ücretin ilgili dönem için belirlenmiş asgari ücret tutarından az olamayacağı belirtilmiştir¹⁴⁵. Aylık ücret açısından karşımıza şu sorun çıkmaktadır: En fazla 5 yıl süreyle imzalanabilecek olan profesyonel futbolcu sözleşmesinde aylık ücretin rakam yerine sadece “ilgili dönem için belirlenmiş asgari ücret tutarıdır” biçiminde bir ifadenin yer alması veya imzalandığı dönemdeki asgari ücret tutarı yazılmış olmakla beraber asgari ücrete yapılacak her zammın sözleşmede belirlenen aylık ücrete yansıtılacağına hüküm altına alınması ücretin belirtilmesini geçersiz hale getirir mi? Kanaatimizce, sözleşmede sadece rakamın yer almasının aranması amaç açısından doğru kabul edilemez. Zira, sözleşmede aylık ücretin tespiti açısından belirlenmiş olmasının dışında herkesçe bilinebilir olmasının yeterli olacağı kanaatini taşımaktayız.

bb) Ücret Ödeme Şekli ve Zamanı

PFTT'nin 25. maddesinde aylık ücretin her ayın son günü ödeneceği¹⁴⁶ hüküm altına alınmıştır¹⁴⁷. Transfer ödemelerinin ne şekilde ve hangi zaman içinde ödenmesi konusunda PFTT'nin aynı maddesinde bu konuların sözleşmede

¹⁴⁵ Asgari ücreti düzenleyen İş Kanununun 39. maddesinin 1. fıkrasına göre “iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir”. Görüleceği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmasa bile profesyonel futbolcular açısından da bu düzenleme sayesinde 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak sosyal adalet ve hakkaniyet ilkelerine, Anayasanın 49 ve 55. maddelerine uygun bir biçimde hiçbir istisna getirilmeksizin iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçilerin asgari ücretten yararlanacağı hükme bağlanmıştır. Böylece, sadece İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununun kapsamında olanlara değil Borçlar Kanununa ve kendi özel düzenlemelerine tabi olarak çalışan tüm işçilere ödenecek ücret, asgari ücretin altında olamayacaktır. SÜZEK, İş Hukuku, 288.

¹⁴⁶ Bilindiği üzere, iş sözleşmeleri açısından temel kuralın ücretin iş görme borcunun ifa edilmesinden sonra ücretin ödenmesidir. Bununla birlikte, aksine düzenlemelerin Türk hukukunda olduğunu ve bunun en bariz örneğinin Basın İş Kanununa tabi gazetecilerin ücretlerinin peşin ödenmesi olduğunu belirtmek gerekir.

¹⁴⁷ Bununla birlikte, her ayın son günü ödeneceği şeklindeki düzenleme emredici mahiyette olmayıp taraflar aylık ücreti ayın istenilen zamanında ödenmesini kararlaştırabilmesinin ancak sözleşmede ödeme konusunda bir günün belirlenmiş olmasına bağlı olduğu kanaatini taşımaktayız. Dikkat edilmesi gereken konu, aylık ücret ödemelerinin bir aylık dönemleri aşmayacak şekilde yapılmasıdır.

belirtileceği yer almaktadır¹⁴⁸. Transfer ödemelerinin ödeme zamanı sözleşmede belirtilmemiş olduğu durumlarda aylık ücret ödemelerinde olduğu gibi her ayın son günü tüm ayı kapsayacak şekilde ödeme yapılacaktır¹⁴⁹. Bununla birlikte, ilgili düzenleme aylık ödemeler veya maç başı ödemeler konusunda bir anlam ifade etmekteyse de ev ve/ya araba tahsis edilmesi açısından sözleşme hükümlerini dikkate almak gerekecektir¹⁵⁰.

Gerek aylık ücret ve gerekse transfer ödemeleri açısından sözleşmede konuya ödeme zamanı konusunda bir düzenleme yapılmamış olması halinde bile her ayın sonu ödeneceği yer almaktadır. Bu noktada, borcun ifa edileceği gün müttefikan tayin edilmiş olduğundan Borçlar Kanunu 101. maddesi gereğince borçlunun temerrüde düşmesi açısından kural olarak aranan alacaklının ihtarına ihtiyaç duyulmayacaktır¹⁵¹. Bununla birlikte profesyonel futbolcular açısından Tahkim Kurulu yerinde olmayan bir kararla transfer ve ücret alacakları için muacceliyet tarihinden değil ihtarname tarihinden itibaren faiz uygulanacağı belirtilmiştir¹⁵².

¹⁴⁸ Ücret ödeme zamanı konusunda PFTT’de düzenleme bulunduğundan İş Kanunu kapsamında olmadığından Borçlar Kanunu hükümlerine tabi profesyonel futbolcu açısından PFTT hükümleri doğrudan uygulama imkanı bulacaktır.

¹⁴⁹ BK m. 77 uyarınca ödeme günü hafta tatiline veya çalışılmayan bir tatil gününe rastlarsa ödeme tatil izleyen işgününde yapılacaktır.

¹⁵⁰ Sözleşmede konuya ilişkin bir düzenlemenin yer almaması halinde alacaklı Borçlar Kanununun 74. maddesi gereğince borcu, kanunun ifadesiyle “hemen ifa ve derhal icrası”nı talep edebilir.

¹⁵¹ SÜZEK Sarper, İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1998, s. 26.

¹⁵² Tahkim Kurulunun 27.12.2001 tarihli 2001/213 E. ve 2001/243 K. sayılı kararında “Futbolcu Burak Karakaya vekili Av. Maksut Denizli 01.11.2001 tarihli başvuru dilekçesinde; TFF Yönetim Kurulunun aldığı kararın hukuka ve kanuna uygun olmadığını, savunmalarına ve sundukları delillere aykırı olduğunu, transfer ücretinin %20’si olan 6 milyar liranın kendilerine ödenmediğini, Kararın maaşlar ile ilgili kısmına bir itirazları olmadığını, faizin başlangıç tarihinin ise 04.07.2001 tarihi olmayıp, borcun muaccel olduğu 21.09.2001 tarihi olması gerektiğini ifade ile, itirazlarını sadece transfer alacaklarına ve buna ilişkin faizin başlangıç tarihini inhisar ettirmişlerdir.

TFF Yönetim Kurulu başvuruya konu olan kararında, sözleşmenin başlangıç tarihinin 29.06.2000 olduğu, transfer ücretinin 30 milyar lira, aylık ücretin ise asgari ücret olarak belirlendiği, buna göre Transfer ücretinin %20’si olan 6 milyar liranın ödendiğinin kabul edildiği, ödenmeyen transfer taksitlerinin ise 13.090.090.902 TL olarak hesaplandığı, taleple bağlı kılınarak aylık ücret alacağının ise 705.000.000 TL olduğu saptayarak bunun kültüpten tahsiline karar vermiş, sözleşmenin feshi ile ilgili olarak bir karar oluşturmamıştır.

Dosya içindeki tüm belgelerin, tarafların kurulumuza yaptığı yazılı açıklamalar incelenmiş ve sonuçta; Futbolcu ile Fenerbahçe Spor Kulübü arasında 20.06.2000 başlangıç tarihli, iki yıl süreli Tek Tip Profesyonellik Sözleşmesi yapıldığı, bu sözleşmede 30 milyar lira transfer ücreti ve aylık asgari ücretin ödeneceğinin belirlendiği görülmüştür.

Sözleşmenin 14/a maddesine göre transfer ücretinin %20’si olan 6 milyar liranın peşin ödenmesi gerekmektedir. Bu meblağın futbolcuya veya temsilcisine ödendiğine dair bir belge, makbuz, bordro ve sair dekont ibraz edilmediği gibi, Fenerbahçe Spor Kulübü vekili 20.08.2001 tarihli ve TFF Başkanlığı’na gönderdiği yazılı beyanında ‘...Futbolcunun anne ve babasının transfer ücreti istemediği, Sözleşmeye konan rakamın zaruret sonucu yazıldığı, aslında böyle bir transfer bedelinin söz konusu olmadığı, henüz muaccel olmuş bir borcun bulunmadığı...’ ifade edilerek bir ödeme yapılmadığını açıkça belirtmişlerdir. TFF Yönetim Kurulu kararında bu 6 milyar liranın ödendiğinin neden kabul edildiğine ilişkin bir gerekçe bulunmamaktadır. Futbolcu ve temsilcisinden sadır, imzası musaddak bir ödeme belgesi de sunulmamıştır. Bu nedenle TFF Yönetim Kurulunun, transfer

Ücretin yabancı para olarak kararlaştırıldığı profesyonel futbolcu sözleşmelerinde ücret ödemesinin nasıl yapılacağı sorunu ile karşı karşıya kalınmaktadır. İşçinin ücretinin yabancı para olarak belirlenmesi halinde doktrinde yer alan bir görüşe göre; 4857 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde belirtilen hükmün sadece ücret ödemesi ile ilgili olup ücretin yabancı para olarak kararlaştırılmasını ve böylece ücretin korunmasını engellemektedir. Bu yoldaki bir karşılaştırma İş Kanunu hükmü çerçevesinde geçerli olmakta, fakat ücretin ödeme gününde Türk parasına çevrilerek ödenmesi gerekmektedir¹⁵³. Bu görüşte olan Eyrenci ise, ödeme günündeki rayice göre Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nca açıklanan döviz kurları üzerinden Türk parası ile ödenmesinin mümkün olabileceğini belirtmiştir¹⁵⁴. Başka bir görüşe göre ise, ücretler ya doğrudan yabancı para olarak ödenebilecek veya ödeme günündeki rayice göre yabancı paranın karşılığı olan Türk parası ödenebilecektir¹⁵⁵. Bu görüş ücretin yabancı para üzerinden ödenmesinin yani yalın para borcunun kararlaştırılmış olması halinde bir anlam ifade etmektedir¹⁵⁶. Ücretin aynen yabancı para borcu olarak ödeneceği kararlaştırılmışsa, işveren artık borcunu Türk parası ile ödeyemeyecek, döviz ile ifa etmek zorunda kalacaktır. Ancak ister yalın para

ücretinin %20'sini teşkil eden 6 milyar liranın ödendiğinin kabulüne ilişkin kararının kaldırılmasına, futbolcuya bu meblağın Fenerbahçe Kulübü tarafından ödenmesine.

Maaş bakiyesi olarak taleple bağlı kalınmak suretiyle, 705.000.000 TL ve transfer ücreti bakiyesi olarak da 13.090.909.092 TL'nin Fenerbahçe Spor Kulübünden alınarak, futbolcuya ödenmesine, bu alacaklar için ihbarname tarihi olan 04.07.2001 tarihinden itibaren yıllık %60 faiz yürütülmesine, TFF Yönetim Kurulu kararında, sözleşmenin feshi konusunda bir karar verilmemiş olduğu, Kurulumuza başvuru dilekçesinde de bu konuda bir talep bulunmadığından, sözleşmenin feshine karar verilmesine yer olmadığına karar vermek gerekmiştir (Tahkim Kurulu Örnek Kararlar, Türkiye Futbol Federasyonu Yayınları, Ocak 2004, s. 77-78).

¹⁵³ ÇELİK, yabancı para ile kararlaştırılan ücret ödemesi konusunda yer verilmiş olan "ödenebilir" ibaresinin böyle bir karşılaştırmadaki yabancı para olarak ücret kararlaştırılmasının pekiştirilmesi anlamında kabul edilmesi gerektiğini; ücret bordrosunda ve ücret hesap pusulasında eklemeler ve vergi, sigorta primi gibi kesintilerin (m.37) Türk parası olarak gösterilmesi zorunluluğu karşısında başka türlü bir ödeme seçeneği bulunmadığına göre Kanunda "ödenir" sözcüğüne yer verilmesinin daha isabetli olduğunu dile getirmektedir (ÇELİK, İş Hukuku, 139).

¹⁵⁴ EYRENCİ Öner, 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeler, Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları, s. 152.

¹⁵⁵ ULUCAN Devrim, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996 Yılı Toplantısı, s. 23; UÇUM Mehmet, Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayınları, Eylül 2003, s. 59. ULUCAN, konuyla ilgili olarak "Türk Parasını Koruma Kanunu'na dayanılarak dövizle yapılacak her türlü işlemi yasaklayan 17 sayılı karnamenin 1987 yılında 28 sayılı kararname ile yürürlükten kaldırılmış olduğunu ve dövizle yapılan işlem ve borçlanmaların serbest bırakıldığını; bu tarihten sonra konuya ilişkin karar ve tebliğlerin de aynı doğrultuda geliştiğini ve bu gelişmenin İş Kanunu m.26/II'de yer alan ücretin Türk parası ile ödenmesini öngören hükmünü yedek hukuk kuralına dönüştüğünü" dile getirmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 05.03.1996 tarihli 36136 esas ve 3811 karar numaralı kararıyla işçi ücretinin yabancı parayla veya karşılığı TL ile ödenebileceğine ilişkin daha önceki kararları doğrultusunda sonuca vardığını belirtmiştir (ULUCAN, Değerlendirme, 23-24).

¹⁵⁶ Böylece, seçim hakkına sahip olan işveren isterse ücreti yabancı paranın vadedeki rayici üzerinden Türk parasıyla, isterse doğrudan doğruya döviz olarak ödenebilir. Bu durumda işçi, işvereni ücreti aynen dövizle ödemeye zorlayamaz (SÜZEK, İş Hukuku, 293).

borcu ister aynen yabancı para borcu olsun işverenin ücreti zamanında ödemeyerek temerrüde düşmesi halinde BK 83/3 uyarınca yabancı para ile ödemenin söz konusu olmayacağı alacaklının yani işçinin talebi üzerine ücretin vade veya fiili ödeme günündeki rayicine göre Türk parası ile ödenmesi gerekeceği yönündeki görüşe¹⁵⁷ katılmadığımızı belirtmek gerekir¹⁵⁸. Kanaatimizce, yalın para borcu açısından alacaklı işçi, ücretin fiili ödeme günündeki rayicine göre Türk parası ile ödenmesini isteyebilir. Aynen yabancı para ödeme borcu açısından ise, BK m.83/3'te yer alan düzenlemede "isteyebilir" ibaresi karşısında işçi aynen ödemedede bulunulmasını da isteyebilir.

Ücretin yabancı para olarak belirlendiği iş sözleşmelerinde hangi kurun uygulanacağı yönünde öncelikle tarafların belirlemiş oldukları kurun dikkate alınması aksi takdirde efektif kurunun benimseneceği aşikardır¹⁵⁹. Bununla birlikte, rayiç üzerinden tespit yapılırken saptanmış bulunan resmî fiyatlardan yani ülkemiz açısından T.C.M.B. fiyatlarının¹⁶⁰ dikkate alınması ve satış fiyatına göre borcun ülke parası karşılığının hesaplanacağı konusunda geniş ölçüde ortak fikir taşınmaktadır. Böylece, alacaklı yani işçi kendisine ödenecek ülke parası karşılığında, borçlanılan nominal miktara eşit yabancı parayı temin edebilecektir¹⁶¹.

Profesyonel futbolcunun bazı hallerde ücretinin ödenme zamanını beklemesi mümkün olmamakta işverenden avans talep etmek zorunda kalmaktadır. Ancak, avans istenebilmesi için Borçlar Kanununun 327. maddesinde yer alan üç koşulun bir arada olması yani işçinin içinde bulunduğu zaruret nedeniyle bu avansa ihtiyacı olması, avansın ödenmesinin işvereni zarar ve sıkıntıya düşürmemesi ve işçinin istediği avans tutarını o güne kadar yaptığı çalışma ile hak etmiş olması gerekmektedir.

¹⁵⁷ SÜZEK, İş Hukuku, 294.

¹⁵⁸ Ayrıca, ücret bordrosunun düzenlenmesi, fazla çalışma ücretinin ve vergi, sigorta primi gibi kesintilerin ücret hesap pusulasında ödeme günündeki rayiç üzerinden hesaplama yapılarak gösterilmesinin mümkün olduğu düşüncesini taşımaktayız.

¹⁵⁹ Bu konuda BK m. 83'te düzenleme olmadığı; doktrinde bazı yazarların efektif bazılarının döviz kurunun tatbikini gerekli görmekteyken bazı yazarların ikili ayırım yaparak nakit dışı ödeme söz konusu ise döviz kurunun, nakden ödeme yapılıyorsa efektif kurunun uygulanması gerektiği yönünde düşünceleri mevcuttur (BARLAS Nami, Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992, s. 101).

¹⁶⁰ T.C.M.B.'nin günlük fiyatları 15.30 itibari ile gösterge mahiyetinde olmak üzere resmi internet sitesi www.tcmb.gov.tr adresinde yayınlanmaktadır.

¹⁶¹ BARLAS, 101, dipnot: 298.

cc) Ücretin Türleri

Yukarıda açıklananlar ışığında profesyonel futbolcuya yapılacak ödemelerin iki ana grupta toplandığını kabul etmekteyiz. Bunlardan birincisi olan aylık ücret işçiye ödenen temel (çıplak) ücret olup nakden ödenen tutarı kapsamaktadır. Başka bir deyişle, asıl ücret aynı yani eşya olarak kararlaştırılamaz ve ödenemez¹⁶². Hukukumuzda ücret bahis konusu olduğunda temel ücretin asıl ve temel ücret yanında işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ek ücret ödemeleri gibi yan menfaatler yani geniş anlamda ücret ise istisnadır¹⁶³. Bu noktada, futbolcuya yapılacak ödemelerden ikincisi olan transfer ödemeleri geniş anlamda ücret kapsamına girmekte olup geniş anlamda ücretin esas alınacağı hükme bağlandığı bazı hakların hesaplanmasında göz önünde tutulacaktır¹⁶⁴.

Ücretin türleri açısından bir değerlendirme yapmak gerekirse, ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde zamana göre ücret başka bir anlatımla saat, gün, hafta, ay gibi iş görüldüğü zaman dilimi esas alınarak hesaplanan ücretlere zamana göre ücret denilmekte olup bu durumda saat ücretinden veya gündelik, haftalık ve aylık ödemedен söz edilir¹⁶⁵. Futbolcuya sözleşme süresince geçerli aylık ücretin mesleki faaliyetine karşılık olmak üzere sözleşmede belirlenmesinin zorunlu olduğu aylık ücretin maktu aylık ücret olduğu ortadadır. Bununla birlikte maktu aylık ücretin zamana göre ücret kapsamında değerlendirilecek olan zamana göre ücretten temel farkı ilkinin işçinin ay içinde hasta, izinli veya sair nedenler mazeretli olduğu hallere bakılmaksızın her ay tam olarak maktu bir aylık ücretin ödeneceğinin kararlaştırılmış olmasında ve bunun sonucunda maktu aylık ücretle çalışanlara ay içindeki hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için ayrıca bir ödeme yapılmamasında ve ikincisinde ise saat, gündelik, parça başına vb. çalışan işçilerin ücretleri tarafların anlaşmasıyla, işçinin çalıştığı ve çalışılmış gibi sayılan günler toplanarak ayda bir toplu olarak ödemenin

¹⁶² SÜZEK, İş Hukuku, 280.

¹⁶³ SÜZEK, İş Hukuku, 280.

¹⁶⁴ SÜZEK, İş Hukuku, 280. İşçilere ödenen ihbar ve kıdem tazminatının esabında asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün yasadın ve sözleşmeden doğan (nakdi ve aynı) yan menfaatlerde dikkate alınmaktadır. Bununla birlikte, konumuz açısından İş Kanunu kapsamında olmayan profesyonel futbolcu bu düzenlemeden faydalanmaması geniş anlamda ücretin başka bir düzenleme çerçevesinde uygulanmayacağı sonucunu doğurmayacaktır. Zira, Yargıtay uygulamasına göre iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminatların hesaplanmasında da geniş anlamda ücret göz önünde tutulmaktadır.

¹⁶⁵ SÜZEK, İş Hukuku, 281.

yapılmasında ve işçinin hasta, izinli veya sair nedenlerle mazeretli olduğu hallerde ücrete hak kazanmamasında kendini göstermektedir.

Transfer ödemelerinin aylık ücret gibi kolay bir şekilde türünün saptanması mümkün değildir. Çünkü, transfer ödemelerinin neler olduğu veya olabileceği her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilme ihtiyacı duyduğundan türünün saptanması kolay değildir. Bununla birlikte, PFTT'nin 25. maddesinde örnek olarak verilen aylık ödemeler, maç başı ödemeler, ev, araba ile son dönemlerde futbol endüstrisinde uygulama alanı bulan galibiyetlere veya belirlenmiş puanlara erişilmesi halinde yapılan ödemelerin ücret açısından türünün saptanmasına gidilecektir. Öncelikli olarak belirtilmesi gereken husus, transfer ödemelerinin tip sözleşmede belirlenmesi zorunlu olan bir unsur olmamasıdır. Çünkü tip sözleşmelerde aranması zorunlu öğe, aylık ücretin yer almasıdır. Transfer ödemeleri, kulüp ile futbolcu arasında sözleşmenin imzalanması öncesinde gerçekleşen müzakerelerde pazarlık kapsamında ortaya çıkan öğelerdir. Aylık ödemeler, zamana göre ücret kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Kulüplerin profesyonel futbolculara transfer ödemeleri kapsamında, yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti veya işçi-işveren bağlılığını belirtmek için ya da bazı özel vesileler (yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş yıldönümü, evlenme, doğum gibi) nedeniyle verdiği ev ve/ya araba tahsis edilmesi şeklindeki ek ücreti ikramiye çerçevesinde değerlendirmek gerekir¹⁶⁶. Futbolculara oynanan maçın öneminden dolayı ödeme yapılması veya sezon öncesinde belirlenmiş ödül sistemine göre belli bir puana ulaşıldığında ödeme yapılması futbolcunun üstün bir çaba göstererek nitelik ve nicelik açısından başarılı bir şekilde yapmış olduğu işin karşılığı olarak ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ek bir ücret olan prim mahiyetindedir¹⁶⁷. Kesin bir sonuca bağlı olan bu hükümler belirlenen şartların yerine getirilmesiyle geçerli hale gelmektedir. Yani belli bir puana ulaşıldığı takdirde

¹⁶⁶ SÜZEK, İş Hukuku, 284. İkramiyelerin belirlenmesi bir iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ya da işverence tek taraflı olarak sağlanmış olabilir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri uygulaması gereği ödenme zorunluluğu bulunmadıkça, ikramiye ödenip ödenmemesi veya belirli koşul veya ölçülere göre ödenmesi konusunda işveren tam bir serbestiye sahip olmaktadır. Bununla birlikte işverenin eşit işlem yapma borcu gereği aynı durumda bulunan işçiler arasında bir yapamayacağı şeklindeki bir düzenlemenin özellikle farklı fiziksel özelliklere sahip futbolcular açısından geçerli olmayacağı kanaatindeyiz. Performansa dayalı iş gören futbolcular bakımından hepsinde aynı durumda bulunduğu şeklinde bir düşünceye varılması işin mahiyeti gereği mümkün olamamaktadır.

¹⁶⁷ Prim ile ikramiyenin benzer özellikler taşımasına rağmen temel farklılığı primin işçinin nitelik ve nicelik açısından başarılı bir hizmetinin karşılığı olarak ve zamana göre ücretin sakıncalarını gidermek amacıyla ödenmesine karşılık ikramiye işverenin işçilerine genel olarak memnuniyetini göstermek veya özel önemi olan bazı vesilelerle verilmek suretiyle işçi-işveren bağlılığını güçlendiren bir anlam taşımaktadır (SÜZEK, İş Hukuku, 284).

ödeme yapılacağı öngörülen hükümler açısından önceden belirlenen puana ulaşıldığı andan itibaren talep edilebilir hale gelmektedir¹⁶⁸.

Ayrıca, profesyonel futbolcunun oynadığı maç başına ödemenin yapılmasının öngörüldüğü sözleşmeler açısından maç başına yapılan ödeme, ücret eki niteliğinde olan parça başına (akort) ücret mahiyetindedir. Parça başına ücret sisteminde işçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin miktarına göre yapılmakta yani parça sayısı, uzunluk veya ağırlık gibi birimlerin esas alınması, her birim için bir ücretin saptanması ve bu ücretin işçi tarafından belirli bir çalışma döneminde üretilen birim sayısı ile çarpılması suretiyle hesaplanır¹⁶⁹. Profesyonel futbolcunun tüm ayı kapsayacak şekilde oynadığı tüm maçların sayısının maç başına belirlenen ücret ile çarpımından elde edilen tutar daha önce belirtildiği üzere sözleşmede belirlenmiş ödeme zamanında veya bu konuda sözleşmede düzenleme yoksa her ayın son günü tüm ayı kapsayacak şekilde ödeme yapılacaktır.

dd) Ücretin Güvencesi

İşçinin başlıca geçim kaynağı olan ücretinden çalışanın yoksun kalmaması için işçinin ücretinin çeşitli yollarla güvence altına alındığı bilinmektedir. Bu güvencelerin bir kısmı işçiyi işverene bir kısmı üçüncü kişilere ve bir kısmı ise işçinin kendisine karşı koruma amacını gütmektedir. Bununla birlikte, ücrete güvence getiren bu düzenlemelerin çoğunun İş Kanununda yer alması istisna içinde yer alan profesyonel futbolcular yönünden güvenceyi tam olarak sağladığı söylenemez.

İşçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği veya başkasına devir ve temlik olunamayacağı; işçinin ücret garanti fonundan yararlanması; müteahhit ve alt işverenin hak edişlerinden ücretlerin ödenmesi; ücret kesme cezasının sınırlandırılması¹⁷⁰; ücrete indirim yapılamaması gibi ücrete

¹⁶⁸ Bununla birlikte, bu tür hükümlerin geçerliliği için gerçekleşebilir durumda olması gerekmektedir (MANDİN, 170).

¹⁶⁹ Parça başına ücret, verime dayalı bir ücret olup parça başı çalışması üzerine kurulmuş hizmet sözleşmesi, çalışma zamanı dikkate alınmaksızın, yapılan işin parça olarak miktarının esas alındığı hizmet sözleşmesidir. Bir başka ifadeyle, parça başına ya da yapılan işe göre ücret olarak çalışma durumunda sözleşmenin konusu "sonuçlandırılmış iş" (eser) değil, devam eden ve edecek olan belirli zaman kesitlerinde, belirli sayıda veya belirli ölçüde yahut da belirli ağırlıktaki eşya imalidir (UŞAN M. Fatih, İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Seçkin Yayınları, Ankara 2003, s. 23-24).

¹⁷⁰ Ücret kesme cezasının bir yansıması olan kulüplerin profesyonel futbolculara çeşitli sebeplerle verdiği disiplin cezaları arasında yer alan para cezaları açısından PFTT'nin 27. maddesinin g bendinde yer alan düzenleme gereğince para cezalarının yer aldığı disiplin talimatlarının 1-31 Ağustos tarihleri

güvence sağlayan düzenlemeler İş Kanunu kapsamında yer aldığından profesyonel futbolcular açısından uygulanamayacaktır.

İşçinin işverene olan borcunun işverenin işçiye ödeyeceği ücret ile takas etmesinin Borçlar Kanununun 333. maddesinde kural olarak mümkün olmadığı düzenlenmiştir. İşçinin ve ailesinin geçimi için zorunlu bulunan ücret miktarı işçinin işverene olan herhangi bir borcu ile takas edilemeyeceği ancak bunun dışında kalan kısım için takasın mümkün olduğu; işçinin takasa rıza göstermesi ve işçi tarafından işverene kasten bir zarar verildiği takdirde işverenin alacağını işçinin ücretinden mahsup edebileceği kabul edilmiştir.

İcra ve İflas Kanununun 206. maddesi uyarınca işçilerin ücretleri ve diğer hakları işverenin iflası halinde ayrıcalıklı alacak sayılmaktadır. İflas halinde işçi alacakları devlet alacakları ve rehinle temin olunan alacaklardan sonra birinci sırada yer almaktadır. Aynı kanunda iflas halinde uygulanacak alacaklılar sırasının haciz halinde de uygulanacağı öngörüldüğünden işçi alacakları haciz yolu ile takipte de aynı düzeyde ayrıcalıklı sayılacaktır (140/2).

Ücretin ayrıcalıklı alacak olduğunun bir diğer örneği Borçlar Kanununun 346. maddesinde yer almaktadır. İlgili maddeye göre; işverenin borcunu ödemekten aciz olması halinde, işçinin ücreti için işverenden uygun bir süre içinde teminat isteyebileceği düzenlenmiştir. Gerekli teminat verilmediği takdirde işçi iş akdini haklı nedenle feshedebilecektir. PFTT'nin 32. maddesinde benzer bir düzenleme yer almaktadır. Talimat ve sözleşme gereğince hak edişleri¹⁷¹ kulüp tarafından ödeme tarihini¹⁷² takip eden yedi gün içerisinde ödenmemiş olması halinde futbolcunun on beş gün içerisinde sözleşmenin feshi ihbarında bulunabilecektir.

Ücrete güvence sağlayan bir diğer düzenleme Borçlar Kanununun 325. maddesinde yer alan işverenin temerrüdü halinde ücret ödeneceğine ilişkin olandır. İşin niteliği gereği alacaklının temerrüdüne ilişkin genel hükümlerden ayrı olarak düzenlenen işverenin temerrüdünün gerçekleşmesi için borç muaccel veya ifa kabiliyetini haiz olmalı; borcun ifası usulüne uygun olarak işverene teklif edilmiş olmalı ve işverenin kendisine yapılan ifa teklifini haklı bir sebep bulunmadığı halde

arasında Federasyona gönderilmemesi halinde futbolculara sezon içerisinde verilecek para cezalarının dikkate alınmayacağı düzenlenmiştir. Bu bağlamda, süresi içinde gönderilen disiplin talimatlarında yer alan para cezaları futbolcu açısından uygulama alanı bulacaktır.

¹⁷¹ Burada yer alan "hak ediş" ifadesi yanlış bir kullanıma sebep olmaktadır. Futbolcuya gerek sözleşmede belirlenen ve gerekse sözleşmede belirtilmediği takdirde talimatın 25. maddesinde yer alan ödemeler yani ücret ve ekleri kastedilmektedir.

¹⁷² Yukarıda da belirtildiği üzere en geç ayın sonunda ödenmesi gerektiğinden ödeme tarihi müttefikan belirlenmiş sayılacaktır.

reddetmiş olması gerekir¹⁷³. Bu durumda, iş ilişkisi devam etmekte olup işçi yürürlükte bulunan iş sözleşmesinden doğan ücretini ve diğer haklarını çalışmaksızın talep hakkına sahiptir¹⁷⁴.

b) Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Anayasanın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesinde dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ve yıllık ücretli izin hakkının ve şartlarının yasayla düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu şekilde işçinin her yıl belirli bir süre ücreti ödenerek dinlendirilmesi suretiyle sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi amaç edinilmiştir. Konuya ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile bu yasanın 60. maddesine dayanılarak çıkarılmış bulunan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği¹⁷⁵ çerçevesinde yıllık ücretli izinler düzenlenmiştir.

Anayasada yer alan düzenlemeye rağmen gerek PFTT’de¹⁷⁶ ve gerekse Borçlar Kanununda yıllık ücretli izin hakkına ilişkin açık bir hüküm yer almamaktadır. Borçlar Kanununun “İstirahat zamanları” başlıklı 334. maddesinde işverenin işçinin istirahati için mutad olan saat ve günlerde müsaade vermekle, işverenin sözleşmenin feshi ihbar olunduktan sonra işçiye başka bir iş araması için münasip bir zaman vermekle ve bunların uygulanması sırasında mümkün olduğu kadar iş sahibinin menfaatinin gözetilmesi gerektiği belirtilmiştir¹⁷⁷.

Bununla birlikte, Anayasanın yıllık ücretli izni ve bunun yanında ücretli hafta ve bayram tatillerini sosyal hak olarak kabul ettiğini; ancak bu düzenlemenin program hüküm niteliğinde olmasından dolayı kişilere doğrudan bir talep hakkı vermeyeceği ve yasakoyucuya ödev yüklediğini ve bu nedenle, ücretli tatil ve izin

¹⁷³ BAŞTÜRK, Karar, 1208.

¹⁷⁴ Bununla birlikte, işçinin işi yapmaması nedeniyle tasarruf ettiği, başka bir işe girmesi halinde bu işten kazandığı veya kabul edilmesi gereken bir işe makul bir neden olmadığı halde girmeyerek kazanmaktan kasten feragat ettiği meblağın işveren tarafından ödenecek miktardan mahsubu madde gereğidir.

¹⁷⁵ İlgili yönetmelik 03.03.2004 tarih ve 24391 sayılı Resmî Gazetede yayımlanmıştır.

¹⁷⁶ Profesyonel Futbol Talimatının eski düzenlemesinin 17. maddesinde profesyonel takımı bulunan kulüplerin futbolcularına her sene münasip görecekları bir tarihte ücretli izin vereceği ve bu yıllık iznin bölünerek birkaç defada verilebileceği öngörülmüştür (GÜNAL Nadi-KÜÇÜKGÜNGÖR Erkan, Türk Spor Hukukunun Genel Esasları ve İlgili Mevzuat, Yetkin Yayınları, Ankara 1998, s. 346).

¹⁷⁷ Borçlar Kanunu Tasarısının 426. maddesinde ise konu ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olup işverenin en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve on sekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık vermekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır.

hakkının yasayla düzenlenmesi gerektiği yönündeki görüşe¹⁷⁸ aynen katıldığımızı belirtmek gerekir.

c) Hafta Tatili ve Ulusal Bayram ile Genel Tatiller Hakkı

Türk hukukunda İş Kanunu dışında hafta tatiline ilişkin hükümler 02.01.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ve 17.03.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer almaktadır¹⁷⁹. 2429 sayılı Kanunun 3. maddesine göre hafta tatili Pazar günü olup bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlayacaktır. Aynı maddede Hafta Tatili Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu ve 1475 sayılı İş Kanunu ile diğer kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümler saklı tutulmuştur. Aynı şekilde Hafta Tatili Hakkında Kanununun 1. maddesinde on bin veya on binden fazla nüfusu bulunan şehirlerde fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınai ve ticari bilumum müessesenin (tevabiinin) haftada bir gün tatil yapmalarının mecburi ve 2. maddesinde resmi dairelere umumi, hususi, ticari ve sınai herhangi bir müessesede müstahdemini ve ameleiyi haftada altı günden fazla çalıştırmanın yasak olduğu belirtilmiştir¹⁸⁰.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 1. maddesinde 29 Ekimin ulusal bayram olduğu ve bayramın 28 Ekim günü saat 13.00'tem itibaren başlayacağı ve 29 Ekim günü devam edeceği; 2. maddesinde 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos günü Zafer Bayramlarının Resmi Bayram günleri ve Ramazan Bayramının Arife günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün ile Kurban Bayramının Arife günü 13.00'ten itibaren 4,5 gün olmak üzere dini bayramlar olduğu ve 1 Ocak gününün yılbaşı tatili olduğu yer almaktadır. Resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü genel tatil günleridir¹⁸¹.

¹⁷⁸ ENGİN E. Murat, Gençlerin İş Güvenliği, Çimento İşveren Dergisi, Eylül 1994, C.8, S.5, s. 10.

¹⁷⁹ Borçlar Kanununun 334. maddesinde işverenin işçinin dinlenmesi için mutad olan saat ve günlerde müsaade vermekle mükellef olduğu belirtilmiştir.

¹⁸⁰ Aynı kanunun 4. maddesinin C bendinde spor salonlarının hafta tatilinden istisna olduğu yer almaktadır.

¹⁸¹ Ayrıca, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.

d) PFTT'de Düzenlenmiş Haklar

PFTT'nin "Yükümlülükler" başlıklı IV. bölümünde kulübün yükümlülükleri 27. maddede sayılmıştır. Bu yükümlülüklerin bir kısmı kulübün futbolcuya olan yükümlülükleri, bir kısmı ise kulübün federasyona karşı yapması gereken yükümlülükleri ve hatta üçüncü kişileri ilgilendiren düzenlemeler içermektedir. Kulübün yükümlülükleri kapsamında yer alan bu düzenlemelerden sadece profesyonel futbolcuların hak olarak talep edebileceği ve bir kısmına yukarıda açıklamış olduğumuz konulara değinilecektir.

a) Sözleşmede yazılı ücreti (aylık ücret ve transfer ödemeleri) iş bu Talimat'ın 25. maddesi hükümleri çerçevesinde futbolculara ödemek:

İşverenin ücret ödeme borcunun düzenlendiği bu bent aynı zamanda işçinin ücret isteme hakkı olarak kendini göstermektedir. Yukarıda bu konuya değinildiğinden tekrar edilmeyecektir.

b) Hastalık ve sakatlığa dair maddelerdeki esaslar dahilinde futbolcunun sağlığı ile ilgilenmek, maç, antrenman, kamp ve seyahatlerde gerekli tedbirleri almak:

Bu bentte öngörülen düzenleme aslında işverenin işçiyi gözetme borcudur. İşçiyi gözetme borcu¹⁸² işçinin sadece kişiliğinin korunması olmayıp¹⁸³ aynı zamanda işçiye gerekli bilgilerin verilmesi, yol gösterilmesi, yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunulması, işçiye kendisini ilgilendiren bazı belgeleri inceleme olanağının tanınması, ona ait eşya ve araçların korunması vb. konuları içermektedir¹⁸⁴.

¹⁸² Gözetme borcu, işverenin hizmet sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda gördüğü iş dolayısıyla uğrayabileceği zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur (ULUSAN İlhan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990, s. 1).

¹⁸³ Kişiliğin içinde yer alan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması da bu borcun doğal gereğidir (SÜZEK, İş Hukuku, 312)

¹⁸⁴ Borçlar Kanununun 332. maddesi işverenin alacağı tedbirler ve mesai mahallerini düzenleyerek işçiyi gözetme borcunu düzenlemektedir: "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur." Ayrıca, işçinin gözetilme hakkının kapsamı dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenir ve bu çerçevede sınırları çizilir.

c) Futbolcuların teknik bilgi alanında gelişimini sağlamak için dersler, konferanslar, kurslar tertip etmek, dergi, kitap v.s. temin etmek:

Anayasanın 17. maddesi gereğince herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olması karşısında bu bentte yapılan düzenleme işverenin işçiyi gözetme borcunun bir yansıması olan işçinin kişiliğini gözetme borcundan başka bir şey değildir. İşçinin kişiliğinin korunması, onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin (onurunun), kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün ve bu arada düşünce özgürlüğü ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün korunmasını içerir¹⁸⁵. İşçinin kişiliğinin korunmasını sadece mevcut durumun sabit tutulması olarak algılamamak gerekir. Aynı zamanda, Anayasada ifadesini bulduğu üzere yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme olarak kabul etmeliyiz. Futbolcular, teknik bilgi alanında gelişimlerini sağlamak için dersler, konferanslar tertip edilmesi ve bu alandaki dergi ve kitap gibi gerek görsel ve gerekse yazılı araçların temin edilmesini işverenden talep etme hakkına sahiptir.

d) Federasyonun her türlü talimatlarını ve genelgelerini uygulamak:

Bu bentteki düzenleme doğrudan doğruya profesyonel futbolcuyu ilgilendiren bir hüküm içermemektedir. Kulüpler federasyonun her türlü talimat ve genelgesini uygularken futbolcu muhatap olursa ancak profesyonel futbolcuyu ilgilendirebilecektir.

e) Futbolcuların eğitimi ve sağlığı için belge almış teknik direktör, antrenör, masör ve doktor temin etmek:

Bu bent işverenin dürüstlük kurallarına uygun hareket ederek işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilmelidir. İşveren sadece işin niteliğine uygun koruyucu malzeme vermekle yükümlü olmayıp verilen malzemenin kullanılmasını sağlamak ve önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemekle yükümlüdür¹⁸⁶. Bu noktada, profesyonel futbolcular açısından sadece futbolcunun sağlığı ile ilgilenmek veya gerekli tedbirleri almak yeterli olmayacak aynı zamanda bunlar teknik direktör, antrenör, masör ve doktor temini yoluna gidilerek sağlanmak istenilmektedir.

¹⁸⁵ SÜZEK, İş Hukuku, 312.

¹⁸⁶ ÇELİK, İş Hukuku, 153.

f) Futbol ile ilgili lüzumlu spor malzemelerini temin etmek:

İşverenin kural olarak işin yapılması için gerekli araç, gereç ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu kabul edilmektedir¹⁸⁷. Borçlar Kanununun 331. maddesinin ilk fıkrasında “aksine sözleşme veya adet yoksa işverenin çalışması için işçisine gerekli alet ve malzemeyi vermekle mükellef” olduğu düzenlenmiştir¹⁸⁸. Talimattaki bu düzenleme ile kural korunmuş ve kulüplerin futbolcularını futbol faaliyetlerini icrası sırasında gerekli tüm spor malzemelerinin karşılanacağı kabul edilmiştir¹⁸⁹.

g) Hazırlayacakları İç Yönetmeliklerini ve Disiplin Talimatlarını 1 Ağustos - 31 Ağustos tarihleri arasında Federasyona göndermek (Süresinde Disiplin Talimatlarını Federasyona göndermeyen kulüplerin futbolculara sezon içerisinde verecekleri para cezaları dikkate alınmaz. Kulüpler tarafından sezon içerisinde Disiplin Talimatlarının değiştirilmesi halinde, yapılan değişiklikler bir sonraki sezondan itibaren geçerli olur.):

İlgili düzenleme ile profesyonel futbolculara verilecek cezaların tespiti sezon başladıktan kısa bir süre sonraya kadar yapılması istenilmekte aksi takdirde kulüplerin sezon içerisinde verecekleri para cezalarının dikkate alınmayacağı ortadadır.

Ancak, karşımıza şu şekilde bir sorun çıkabilir: PFTT m. 4/j’ye göre sezon birinci transfer ve tescil döneminin başlangıcı ile ligin son müsabakasının oynandığı tarih arasındaki süre anlamındadır. 2005-2006 sezonunda ve transfer dönemlerinde uygulanacak kararlar çerçevesinde birinci transfer ve tescil döneminin 1 Haziran 2005-1 Eylül 2005 olarak tespitine yönetim kurulu tarafından karar verilmiştir. Acaba, 1 Haziran ile 1 (31) Ağustos arasında bir önceki sezonda geçerli olan disiplin talimatları ve iç yönetmelikler mi geçerli olacaktır?

Kanaatimizce, iç yönetmelikler ve disiplin talimatları açısından düzenlemede yer aldığı gibi 1-31 Ağustos tarihleri arasında federasyona gönderilmesi gerektiği;

¹⁸⁷ SÜZEK, İş Hukuku, 369; TUNÇOMAĞ Kemal-CENTEL Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, Kasım 2003, İstanbul, s. 138.

¹⁸⁸ İşverenin bunları sağlamaması yüzünden işçi iş görme edimini yerine getirmiyorsa, işveren alacaklı temerrüdüne düşmektedir. Zira, araç, gereç ve malzeme verme işin yapılmasını mümkün kılan hazırlık fiillerindedir. Bu durumda, işçi çalışmaksızın ücret talep edebilecektir (SÜZEK, İş Hukuku, 369). Profesyonel futbolcuya kulübün tarafından kramponunun veya formasının verilmemesi halinde gerekli araç, gereç ve malzeme verilmediğinden kulüp açısından işverenin temerrüdü oluşacaktır.

¹⁸⁹ Borçlar Kanunu m.331/II’ye göre işçi yükümlü olmadığı halde alet, malzeme ve gereçleri işverenin rızasıyla tamamen veya kısmen karşılanmış olursa işveren bu malzemeler için bir tazminat vermeye mecburdur.

gönderilmediği takdirde eski düzenlemelerin geçerli olacağını kabul etmek uygundur. Aksi takdirde, hazırlık dönemi Temmuz ayında ve futbol maçları Ağustos ayında başladığından yönetmelik ve talimatın daha önceden yürürlüğe girmiş olması gerekmektedir. Görüşümüzü destekleyecek diğer bir argüman sezon içerisinde disiplin talimatlarının değiştirilmesi halinde, yapılan değişikliklerin bir sonraki sezondan itibaren geçerli olacaktır.

Kulüplerin ceza hükümlerini düzenlediği disiplin talimatlarını profesyonel futbolcular tebliğ etmesi gerektiği gibi¹⁹⁰ ilgili düzenlemelerde verilecek cezaların sadece asgari sınırlarını belirlemektedirler. Bununla birlikte, gerek TFF Yönetim Kurulu ve gerekse Tahkim Kurulu bu durumlarda asgari hesapları dikkate alarak verilen cezanın fahiş olup olmadığını tespit ederek sonuca varmaktadır¹⁹¹.

Tahkim Kurulu vermiş olduğu başka bir kararında profesyonel futbolcunun futbolcuya verilen cezaya temel teşkil eden iddiaların hiçbirini ispata yarar bir delil ibraz edilmemesi halini dikkate alarak TFF Yönetim Kurulu tarafından verilen para cezasının kaldırılmasına ilişkin karara yapılan itirazı reddetmiştir¹⁹²

¹⁹⁰ Tahkim Kurulununun 17.09.2004 tarihli 2004/146 E. ve 2004/152 K. sayılı kararında

“...
“

Kurulunuz tarafından bu başvuru üzerine yapılan inceleme neticesinde Bilecikspor Kulübü'ne “Kulüp Ceza Yönetmeliği”nin ilgili futbolcuya tebliğ edilip edilmediği sorulmuştur. Kulüp ise verdiği cevabında Profesyonel Futbol ve Disiplin Talimatı'nda “Kulüp Ceza Yönetmeliği”nin tebliğ edilmesini gerektiren herhangi bir madde yer almasa da, kulüp olarak ceza yönetmeliğini hem tüm futbolculara okuyarak hem de ilan panosuna asarak bildirdiklerini beyan etmiştir.

Tahkim Kurulu bu cevap üzerine; “Kulüp Ceza Yönetmeliği”nin oyunculara tebliğ edilmesi gerektiği hususuna dikkat çekerek Bilecikspor Kulübü'nün söz konusu “Kulüp Ceza Yönetmeliği”ni oyunculara usulüne uygun olarak tebliğ etmediği sonucuna varmıştır. Ayrıca, kulüp tarafından oyuncuya verilmiş olan cezanın cezayı gerektiren hareketin meydana gelmesinden sonra makul bir süre içinde verilip ilgili oyuncuya tebliğ edilmesi gerekmektedir. Liglerin bitmesinin ardından verilmiş olan cezanın futbolcunun alacağını ödememek kastıyla yapıldığı konusunda Tahkim Kurulu'nda tam bir vicdani kanaat oluşmuştur. Anılan gerekçelerle Bilecikspor Kulübü'nün Kurulumuza yapmış olduğu itirazın reddi ile TFF Yönetim Kurulu'nun vermiş olduğu kararın onanması gerekmiştir.” sonucuna varmıştır.

¹⁹¹ Tahkim Kurulununun 26.08.2004 tarihli 2004/145 E. ve 2004/134 K. sayılı kararında aşağıdaki sonuca varmıştır:

“....
“

Kurulunuz yapmış olduğu incelemesinde Kulüp içi Ceza Yönetmeliği'nin ilgili maddelerini tahlil etmiştir. Buna göre söz konusu maddelerde asgari hadler belirtilmiş ve cezaların azami hadleri açıkta bırakılmıştır. Kulüp de bu açıklığa dayanarak sezon içerisinde hedeflenen başarıya ulaşamamasından dolayı ve yine kulübün ifadesiyle “başarının ödüllendirildiği bir sistemde başarısızlığı cezalandırarak” futbolcu Bülent ERTUĞRUL aleyhine 30.000.000.000 TL para cezasına hükmetmiştir. Söz konusu ceza ilgili maddelerde belirtilen asgari hadler hesaba katıldığında fahiş bir ceza niteliğindedir. TFF Yönetim Kurulu da yapmış olduğu incelemede bu hususu dikkate almıştır. Buna ek olarak oyuncu bazı karşılaşmalarda da takımdaki yerine almıştır. Tüm bu hususlar hesaba katılınca kulüp tarafından verilmiş olan cezanın yüksek olduğu kanaati kurulumuzda hasıl olmuştur.”

¹⁹² Tahkim Kurulununun 06.01.2005 tarihli 2004/227 E. ve 2005/2 K. sayılı kararında konuya ilişkin şu açıklamaları getirmiştir:

“...
“

Dosyanın incelenmesiyle; futbolcuya verilen cezanın, futbolcunun talimat ve direktiflere riayet etmemesi, özel hayatının düzgün olmaması ve maçlarda gösterdiği düşük performans gibi gerekçelere

h) Futbolcularına verdikleri para cezalarına ait kararlarını, nedenleri, miktarları ve Noterden onanmış karar örnekleri ile birlikte, karar tarihinden itibaren en geç 10 gün içinde futbolcuya ve Futbol Federasyonu'na göndermek (Bu sürede gönderilmeyen kararlar dikkate alınmaz.):

Bu şekilde bir düzenleme getirilmesinin amacı kulüplerin keyfi kararlar alarak profesyonel futbolcunun mesleki hayatını katlanılmaz hale getirilmesinin engellenmek istenmesidir. Böylece, gerek futbolcu ve gerekse federasyona kararı öğrenerek gerekli hukuki yollara başvurarak haklarının aranması sağlanmaktadır. TFF Tahkim Kurulu'nun müstekâr kararlarında bentteki düzenlemelerin yerine getirilmesi koşulu hassasiyetle gözetilmiş ve kararlarda başta 10 günlük sürenin aşılması halinde verilecek para cezalarının dikkate alınmayacağı¹⁹³ olmak üzere kararların futbolcuyla birlikte Futbol Federasyonuna gönderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

ı) Kadro dışı bıraktıkları futbolcuların antrenman yapabilmeleri için en az bir antrenör nezaretinde, antrenman yapabileceği bir saha göstermek:

Bu bentte öngörülen düzenleme işverenin işçiyi gözetme borcunun profesyonel futbol faaliyetleri açısından yapılması zorunlu olan başka bir yansımasıdır. Çeşitli gerekçelerle kadro dışı bırakılan futbolcuların tekrar kadroya alınıp futbol faaliyetlerine ve özellikle maçları oynadıkları bilinmektedir. Bu noktada, kadro dışı bırakılmış olsa bile bir futbolcunun her zaman hazır olmasının

dayandığı görülmüştür. Oyuncu kart cezası olduğu bir karşılaşma dışında takımının oynadığı tüm karşılaşmalarda yer almıştır. Ayrıca kulüp, cezaya temel teşkil eden iddiaların hiçbirini ispata yarar bir delil ibraz edememiştir. Oyuncunun performansı gibi göreceli bir kriter üzerinden oyuncuya para cezası verilmesi iyi niyet kurallarına da aykırılık teşkil etmektedir. Kaldı ki, oyuncunun kart cezası olduğu için yer alamadığı bir karşılaşma dışında tüm karşılaşmalarda yer alması, o oyuncunun düşük performans nedeniyle cezalandırılmasının sağlam bir temele oturmadığını da göstermektedir.

Bütün bu gerekçelerin beraber değerlendirilmesi neticesinde, futbolcuya verilen cezanın, kulübün futbolcuya olan borçlarını ödemekten kaçınmak amacıyla verildiği, para cezası miktarı ile kulübün oyuncuya olan borçları mukayese edildiğinde açıktır.

Anılan gerekçelerden hareketle, yasa ve talimatlara aykırılık taşımayan TFF Yönetim Kurulu'nun kararının onanmasına karar verilmiştir.

¹⁹³ Tahkim Kurulunun 07.07.1994 tarihli 1994/71 E. ve 1994/71 K. tarihli kararında "Başvuru dosyasına mübrez karar defterinin incelenmesinden, adı geçen futbolcuya cezanın 24.03.1994 tarihli kulüp yönetim kurulu kararı ile verildiği ve ceza verme keyfiyetinin kulüp tarafından TFF'na 11.04.1994 tarihli yazı ile bildirildiği anlaşılmıştır. Oysa, Profesyonel Futbol Talimatı'nın kulüplerin vecibelerini düzenleyen 16. maddesinin h bendine göre 'Futbolcularına verdikleri para cezalarına ait kararlarını, nedenleri, miktarları ve Noterden onanmış karar örnekleri ile birlikte, karar tarihinden itibaren en geç 10 gün içinde futbolcuya ve Futbol Federasyonuna göndermek. Bu sürede gönderilmeyen kararlar dikkate alınmaz'. Bu bentte yazılı 10 günlük sürenin somut olayda geçirilmesi nedeniyle futbolcuya ceza öngören kararın geçerli kabul edilmesine olanak yoktur " şeklinde hüküm vermiştir (KADİRBEYOĞLU İbrahim, Futbol Hukuku Tahkim Usulü ve Tahkim Kurulu Kararları, İstanbul 1996, s. 115-117).

sağlanması için bentteki düzenleme getirilmiştir. Böylece, futbolcu bir antrenör gözetiminde fiziki tüm şartların hazırlanmış olduğu bir ortamda kondisyonunu koruması ve hatta geliştirmesi açısından işveren kulüp yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır.

i) Profesyonel futbolcularını 506 sayılı Kanun hükümlerine göre Sosyal Sigortalar Kurumu'na kaydettirmek, sözleşme süresince doğacak sigorta primlerini yatırmak:

Çalışmamızda aynı zamanda profesyonel futbolcunun sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki yeri inceleneceğinden ayrıntılı açıklamalar ilgili bölümde yapılacaktır.

j) Federasyonca her yıl birinci transfer döneminden önce belirlenecek esas ve limitler dahilinde, futbolcularını yurt içinde ve dışında yapacakları maçlarda, antrenmanlarda ve taşıt araçlarında meydana gelmesi muhtemel kazalar için kısmi veya daimi maluliyet ve ölüm hallerine karşı özel sigorta şirketlerine sigorta ettirmek ve sigorta poliçeleri ile sezon sonuna kadar sigorta primlerinin ödendiğine dair makbuzu tescil için süresinde Federasyona ibraz etmek (Özel sigorta primlerinin tamamı kulüp tarafından ödenir. Bu hususta doğacak her nevi aksaklık ve eksiklikten kulüp sorumludur.):

Profesyonel futbolcuların yurt içinde ve dışında yapacakları maçlarda, antrenmanlarda ve taşıt araçlarında meydana gelmesi muhtemel kazalar için kısmi veya daimi maluliyet ve ölüm hallerine ilişkin sigortaları belirlenmiş esas ve limitler dahilinde sigorta yapılması öngörülmüştür.

2005-2006 sezonu için Türkiye Profesyonel Birinci Süper Ligi, Türkiye Profesyonel İkinci Ligi A Kategorisi, Türkiye Profesyonel İkinci Ligi B Kategorisi ve Türkiye Profesyonel Üçüncü Ligine dahil kulüplerin profesyonel futbolcularını, yurt içinde ve dışında yapılacak maçlarda, antrenmanlarda ve taşıt vasıtalarında meydana gelmesi muhtemel kazalar için her futbolcu için ölüm halinde 25.000,00 YTL, daimi maluliyet halinde 20.000,00 YTL, hastalık ve tedavi masrafı olarak 2.250,00 YTL olmak üzere sigorta teminat miktarları üzerinden 24 saatlik olmak üzere özel sigorta şirketlerine sigorta ettirmelerine ve kulüpler tarafından yaptırılacak

özel sigorta poliçeleri ile sezon sonuna kadar sigorta primlerinin ödendiğine dair belgenin federasyona ibrazı gerekmektedir¹⁹⁴.

k) Profesyonel futbolcunun, sözleşme süresi içinde, mesleki faaliyetinden doğan maluliyeti ve bu sebeple 506 Sayılı Kanun hükümlerine göre maluliyet aylığı bağlanması halinde, futbolcuya ücretinden bakiye alacağını bir ay içinde ödemek:

Çalışmamızda aynı zamanda profesyonel futbolcunun sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki yeri inceleneceğinden ayrıntılı açıklamalar ilgili bölümde yapılacaktır.

l) Futbolcunun mesleki faaliyetlerinden doğan hastalık ve sakatlıklarında talimatta belirtilen hükümleri yerine getirmek:

Çalışmamızda aynı zamanda profesyonel futbolcunun sosyal güvenlik hukuku kapsamındaki yeri inceleneceğinden ayrıntılı açıklamalar ilgili bölümde yapılacaktır.

m) Profesyonel bir futbolcunun ölümü halinde, kanuni mirasçılara futbolcunun tahakkuk etmiş ve henüz kulübü tarafından ödenmemiş ücreti ve sair alacaklarını ödemek:

Bu bentteki düzenlemeyle kanuni mirasçılar futbolcunun tahakkuk etmiş ve henüz kulübü tarafından ödenmemiş ücreti ve sair alacaklarını ödeme yükümlülüğünü kulübe tahmil etmiştir. Böyle bir düzenleme olmasaydı bile miras hukukunu düzenleyen hükümler çerçevesinde borçlu kulübe gerek kanuni mirasçıları ve gerekse iradi mirasçılar başvurabileceklerdir.

n) Ücretin (aylık ücret veya transfer ödemesi) doğrudan futbolcuya ödenmesi sırasında vergi kesintisi yapıp vergi dairesine yatırmak (Federasyona herhangi bir nedenle yatırılan ücret veya diğer hak edişler net olarak yatırılır. Vergi kesintisi kulüpçe yapılır.):

Kulüpler ile profesyonel futbolcular arasında imzalanan sözleşmeden doğan ücretlerde futbolcuya yapılacak ödemelerde kulüpler vergi kesintisini yapıp¹⁹⁵

¹⁹⁴ Kanaatimizce, profesyonel futbolcuların sigortalanması konusunda Yönetim Kurulunun tek bir eşik belirlemesinin uygun olmadığı düşüncesindeyiz. Çünkü, yönetim kurulu PFTT'ye dayanılarak belirlediği rakamlarda liglerin durumuna göre farklı rakamlar belirlerken bu konuda tek bir eşik belirlemesi futbolcuların aldıkları ücretler, liglerin seviyesi ve özellikle farklı kategorilerde olanlara farklı uygulama yapma zorunluluğu karşısında hatalı olmuştur. Bu noktada, yönetim kurulunun her bir kategori için farklı sigorta primleri bedeli belirlemesi daha adil ve gereklere uygun olacaktır.

¹⁹⁵ 06.01.1961 tarih ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununa 4842 sayılı Kanunun 17. maddesiyle eklenen geçici 64. maddesi uyarınca 31.12.2007 tarihine kadar sporculara ücret olarak yapılan

kesintiyi vergi dairesine yatırmak zorundadır. Gerek profesyonel futbolcu sözleşmesinin ve gerekse geçici transfer sözleşmesinin “Sözleşmenin Şartları” başlıklı bölümünün 4. maddesinde sözleşme uyarınca futbolculara ücret olarak yapılacak olan ödemeler üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun Geçici 64. maddesi uyarınca Gelir Vergisi tevkifatı yapılarak kulüp tarafından bağlı olduğu Vergi Dairesine yatırılacağı ve aksine davrananlar hakkında Vergi Usul Kanununda belirtilen cezaların uygulanacağı düzenlenmiştir.

Profesyonel futbolcu tip sözleşmesinde ücretin net mi brüt mü olduğu konusunda taraflar düzenleme yapabileceklerdir. Sözleşmede ücretin brüt olduğu belirlenmişse kulüp GVK uyarınca yasal tevkifatı yaparak net ücreti futbolcuya ödeyecektir¹⁹⁶. Bununla birlikte sözleşmede futbolcuya yapılacak ödemelerin net

ödemeler gelir vergisinden müstesna olup bu ücretler üzerinden %15 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılacaktır. Bu istisnanın tevkif yoluyla ödenen gelir vergisine şümulü olmayıp Bakanlar Kurulunun %15 oranı %25'e kadar artırmaya veya kanunî oranına kadar indirmeye yetkili olduğu düzenlenmiştir. Vergi sorumlusu, profesyonel sporcuların Gelir Vergisi Kanunu 62. madde uyarınca işveren konumunda bulunan, dernek ya da anonim şirket şeklinde örgütlenmiş spor kulüpleridir. Vergi sorumluları, profesyonel sporculara yaptıkları ödemelerden %15 oranında tevkifat yapmak ve G.V.K. 98. madde uyarınca ödeme yaptıkları ayı müteakip ayın 20. günü akşamına kadar muhtasar beyannameyle ödeme veya tahakkukun yapıldığı yerin bağlı olduğu vergi dairesine bildirmek zorundadırlar.

Profesyonel sporcu ücretlerinin yabancı para cinsinden ödenmesi G.V.K. m.63/3 hükmü uyarınca yabancı paralar borsa rayıcı ile değerlendirilmeyecektir. Anılan hüküm Vergi Usul Kanunu 280. madde hükmü tarafından öngörülen düzenlemeye de uygundur. Söz konusu düzenleme, yabancı paranın borsa rayıcı yoksun değerlendirilmeye uygulanacak kurun Maliye Bakanlığı tarafından tespit olunacağını da belirtmektedir. Maliye Bakanlığı bu yetkisini genel tebliğler yoluyla kullanmaktadır. 130 Sıra nolu Vergi Usul Kanunu Tebliği ile bu konuda herhangi bir tespit yapılmadığı sürece Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'nca tespit ve ilân olunan döviz alış kurlarının mezkur ilanlarda belirtilen tarihlerden itibaren değerlemelerde esas alınması uygun görülmüştür.

GVK m.29 b.3 uyarınca spor yarışmalarına katılan amatör sporculara teşvik gayesiyle ödenen ödül ve ikramiyeler gelir vergisinden müstesna tutulmuştur. Profesyonel sporculara verilecek bu türden ödül ve ikramiyelerin hangi rejime tabi olacakları hususunda kanunda bir açıklık yoktur. Kanımızca bu tür ikramiyeler amatör sporcuları teşvik amacıyla getirildikleri ve kanunun lafzından da bu açıkça anlaşıldığı üzere, profesyonel sporcuların bu madde kapsamından yararlanmaları söz konusu olmayacaktır (ÇELENER Balca-GÖKTUNA Ege, Gelir Vergisi Açısından Sporcu Ücretlerinin Değerlendirilmesi, Legal Mali Hukuk Dergisi, S. 3, Mart 2005, s. 753-753).

¹⁹⁶ Tahkim Kurulunun 01.10.2004 tarihli 2004/144 E. ve 2004/165 K. sayılı kararında

“... ”

Kurulumuz yapmış olduğu değerlendirme sonucunda uyuşmazlığın özünün futbolcuya yapılan ödemelerin net veya brüt olup olmadığı noktasında bulunduğunu tespit etmiştir. Bu bağlamda tamamen hukuki nitelik taşıyan uyuşmazlık hakkında teknik bir inceleme gerekmediği sonucuna varılmış ve davacının bu talebinin yersiz olduğu kanaati hasıl olmuştur.

Futbol Federasyonu nezdinde geçerli olan Kurulumuzca dikkate alınması gereken sözleşme metni yukarıda bahsi geçen 26 Temmuz 2002 tarihli Profesyonel Futbolcu Tip Sözleşmesidir. Bu sözleşmenin ücret başlıklı (a) bendinde aylık ücretin “brüt” olarak ödeneceği açık bir şekilde yer almıştır. Fakat, sözleşmede ihtilaf konusu olan futbolcuya yapılacak sair ödemeler konusunda herhangi bir açıklayıcı ibare yer almamıştır. Bunun yanı sıra futbolcu Profesyonel Futbolcu Tip Sözleşmesinde yer almayan ve taraflar arasında tip sözleşme dışında gerçekleştirilen ödemelerin dikkate alınarak ödeme şeklinin net olarak belirlenmesi gerektiğini iddia etmiştir. Kurulumuzun yerleşik içtihatları ve talimat hükümleri gereği Profesyonel Tip Sözleşmesinde yer almayan hükümlerin dikkate alınmayacağı belirtilmiştir. Bu nedenle taraflar arasında yapılan ödemelerin genel kural gereği brüt olarak hesaplanması doğru ve yerinde olacaktır.”

sonucuna varılmıştır.

veya brüt ücret üzerinden olup olmayacağı konusunda bir düzenleme bulunmadığı takdirde ücretin net olarak kabulü kanaatimizce yerinde olacaktır¹⁹⁷.

o) Futbolcu ile sözleşme imzalayan kulüp bu sözleşmenin geçerliliğini, sağlık muayenesinin olumlu sonuçlanması koşuluna bağlayamaz. Bu tür hususların sözleşme imzasından önce kulüp tarafından tetkiki, kulübün sorumluluğundadır. Aksi takdirde yeni kulüp eski kulüplerin ve futbolcunun sözleşmeden doğan tüm haklarını Federasyonca sözleşme tescil edilmese dahi ödemek zorundadır.

Bu düzenlemeyle profesyonel futbolcu ile sözleşme imzalayacak olan kulübe önemli bir yükümlülük getirilerek sözleşmenin geçerliliğini sağlık muayenesinin olumlu sonuçlanması koşuluna bağlayamayacağı hüküm altına alınmıştır. Çünkü bu yükümlülüğün sözleşme imzasından kulüp tarafından tetkik edilerek yerine getirilmesi imkanı mevcut iken yükümlülüğü yerine getirmeyip kendi lehine bir hak kazanan kulübün sorumlu olması sağlanmıştır¹⁹⁸.

2) Futbolcunun Borçları

İş sözleşmesinin iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğu daha önce dile getirilmiştir. Karşılıklı hak ve borçların olduğu bu sözleşmede işçi bakımından başta iş görme, sadakat, talimatlara uyma ve rekabet etmeme olmak üzere çeşitli borçlar

¹⁹⁷ Tahkim Kurulu 11.12.2003 tarihli 2003/181 E. ve 2003/196 K. sayılı kararında

“.....

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 2361 sayılı yasa ile değişik 61/6 maddesine göre ‘sporculara transfer ücreti veya sair adlarla yapılan ödemelere ve sağlanan menfaatler, ücret olarak tarif edilmiştir. Bu ücretler normal Gelir Vergisi tarifelerine göre değil, geçici 64. madde gereğince %15 stopaja tabidirler’. Dolayısı ile verginin mükellefi futbolcu olmakla birlikte, futbolcuya ödenen transfer bedelinin vergisinin tevkif edilerek ödenmesi, kulübün sorumluluğundadır.

Dolayısı ile sporculara ödenen transfer ücretleri bu vergiyle mükellef gerçek kişiler namına (futbolcu) tarh edilir. Profesyonel futbolcu istihdam eden kulüpler de PFT’nin Gelir Vergisi Kanununa paralel hükümler doğrultusunda, transfer ücretinin doğrudan futbolcuya ödenmesi esnasından vergi tevkifatını yapıp vergi dairesine yatırmak sorumluluğundadırlar.

Tatbikatta; transfer ücretleri vergilendirilmemiş gelir olarak görülmüşlerdir. Umumiyetle transfer ücretlerinin ödeme merkezi de TFF olduğu için, TFF tarafından kulüpten anılan bedelin tahsili sırasında tek tip sözleşmede açıkça transfer ücretinin net veya brüt olarak belirtilmediği hallerde sözleşmede yer alan rakam brüt olarak kabul edilmemektedir. Teamül ve uygulama da bu yöndedir.”

şeklinde hüküm vermiştir.

¹⁹⁸ Oyuncuların Transferi ve Statüsü Hakkında FİFA talimatının “kulüpler ile profesyonel futbolcular arasındaki sözleşmelere yönelik özel hükümler” başlıklı 18. maddesinin 4. fıkrasında aynı husus teyit edilmiştir. Bahsi geçen fıkrada sözleşmenin geçerliliğinin sağlık muayenesinin olumlu olması ve/veya çalışma izni alınması şartına bağlanamayacağı yer almaktadır.

doğar¹⁹⁹. İş sözleşmesinin sürekli bir borç ilişkisi yaratmasından²⁰⁰ dolayı bahsi geçen borçlar zaman içinde sürekli olarak ifa edilirler.

İşçi niteliğini haiz profesyonel futbolcunun borçları konusunda iş görme, sadakat, talimatlara uyma ve rekabet etmeme borçları genel anlamda kabul edilen borçlarıdır. Aynı zamanda, “futbolcuların yükümlülükleri” başlıklı PFTT’nin 28. maddesinde gerek bu borçların somut şekilde yansımalarını ve gerekse görülen işin niteliği gereğince düzenleme altına alınmış diğer işçiler açısından öngörülmemiş yükümlülüklerin mevcut olduğunu belirtmek gerekir.

Profesyonel futbolcunun sözleşmesel borçları yanında kurumsal borçlarının olduğuna yukarıda değinmiştir. Bu çerçevede, sözleşmesel borçlar aslî borçlar ve talî borçlar olmak üzere iki gruba ayrılmakta olup aslî borçların içine maçlara iştirak edilmesi ve antrenmanlar girmekte, talî borçlar ise sonuca yönelik borçlarla meslek dışı borçlar²⁰¹ girmektedir²⁰².

Bu bölümde, öncelikli olarak işçilerin borçları arasında sayılan iş görme, sadakat, talimatlara uyma ve rekabet etmeme borçlarına değinilecektir. Daha sonra, PFTT’de yer alan düzenlemeler teker teker incelenecek ve inceleme esnasında bahsi geçen borçlarla olan ilişkilerine değinilecektir.

a) İşgörme Borcu

İş sözleşmesinden doğan işçinin esas borcu işin görülmesidir. Borçların bizzat borçlu tarafından ifasını düzenleyen Borçlar Kanununun 67. maddesine göre bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça borçlu, borcunu şahsen ifaya mecbur değildir.

Borçlar Kanununun 320. maddesinde ise, aksi sözleşmeden veya halin icabından anlaşılmadıkça işçinin taahhüt ettiği şeyi kendisi yapmakla yükümlü olup başkasına devredilemeyeceği düzenlenmiştir. Böylece, işçi bir başka kişi aracılığıyla

¹⁹⁹ TUNÇOMAĞ-CENTEL, işçinin borçları açısından ikili bir ayrıma giderek işçinin işi yapma borcunun Borçlar Kanununda açıkça gösterilmiş olduğu için “işçinin yasada belirtilmiş borçları” ve sadakat, talimatlara uyma, denetime katılma ve rekabet etmeme borçlarını “yasada belirtilmemiş borçlar” olarak göstermektedir (91 vd.).

²⁰⁰ Bir borç ilişkisini sürekli borç ilişkisi olarak nitelendirmek için edim sonucunun yani alacaklının menfaatinin edimin yerine getirilmesi ile gerçekleşmesinin bir defada aniden mi olduğu yoksa zaman içinde bir süreyi mi kapsadığına bakmak gerektiği belirtilmektedir (SELİÇİ, 7).

²⁰¹ Meslek dışı borçlar profesyonel futbolcunun özel hayatını aynı şekilde etkilemektedir. Ya belirli bir olgunun yasaklanması (bazı sporları yerine getirmemek, kulübün imajına zarar vermemek) veya belirli bir eylemin (alınan gıdaların hijyeni, uyku düzeni) yerine getirmesi şeklinde kendini gösteren bu borçlar işvereni olası bir zayıflıktan korumaya yöneliktir (MANDİN, 171).

²⁰² MANDİN, 166 vd.

iş görme borcunun ifasını sağlayamayacaktır²⁰³. Görüleceği üzere, iş sözleşmesi kural olarak işçinin şahsına bağlıdır. Bir sözleşmede taraflardan birinin kişiliğinin diğer tarafın irade açıklamasında belirleyici niteliği sahip olduğu durumlarda kişilik unsuru sözleşmenin kurulmasına ve hükümlerine egemen olmaktadır²⁰⁴.

Profesyonel futbolcunun yapmakla yükümlü olduğu işin türü, içeriği ve kapsamı esas itibarıyla iş mevzuatının emredici kuralları, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenecektir²⁰⁵. Belirtilen kaynaklarda düzenleme bulunmadığı takdirde görülecek işin türü, içeriği ve kapsamı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde tespit edilir²⁰⁶. İşverenin yönetim hakkının işçi açısından yansımaları işçinin işverenin talimatına uyma borcu oluşturur ki bu borç iş sözleşmesinde kişisel bağımlılık unsurunun bir gereğidir²⁰⁷.

Kişilik haklarının korunması bağlamında işverenin işçiye işyeri dışı davranışları veya özel yaşamı konusunda talimatlar veremeyeceği belirtilmişse de profesyonel futbol faaliyetleri açısından özellikle futbolcunun beden işçisi olması niteliğinin ağır bastığından beraber objektif iyi niyet kurallarına uygun kullanılması şartıyla bu konuda makul, gerekli ve kaçınılmaz önlemler alınacaktır.

Kaldı ki, işçinin yapmakla yükümlü olduğu iş açık ve somut bir biçimde iş sözleşmesinde belirli bir iş olarak saptandığı durumlarda işçinin iş görme borcu sadece somut bir biçimde kararlaştırılmış olan bu iş türünü kapsayacaktır²⁰⁸. Bu noktada, “tek tip profesyonel futbolcu sözleşmesi” imzalayan profesyonel futbolcu açısından yapmakla yükümlü olduğu iş açık ve somut bir biçimde belirli bir iş olarak

²⁰³ SÜZEK, İş Hukuku, 265. İşçinin işi kendisinin yapması yükümlülüğünün vasıflı işçi çalıştırılmasının gerekli olduğu, işçinin şahsının ve özellikle subjektif niteliklerinin göz önünde bulundurulduğu işlerdeki önemi açıktır. Ancak, vasıfsız işçilerle yapılan iş sözleşmesinde dahi işçinin iş kendisinin yapma borcu bulunmaktadır. Borçlar Kanununun bu kuralı emredici nitelikte olmayıp, bu kuralın aksi taraflarca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabileceği gibi hal icabından da anlaşılabilir (ÇELİK, İş Hukuku 119).

²⁰⁴ Kişisel unsurun ağır bastığı sözleşmelerden doğan borçların başkasına devri ya da üçüncü kişiler aracılığıyla ifası mümkün olmadığı gibi külli veya cüz'i halef durumundaki hak sahiplerine geçmesi mümkün değildir (ENGİN, İşletme Gereklere, 9).

²⁰⁵ SÜZEK, İş Hukuku, 269; ÇELİK, İş Hukuku, 120; TUNÇOMAĞ-CENTEL, 93.

²⁰⁶ Yönetim hakkı, işverenin vereceği talimatlarla, yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere, işin yürütümünü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına denir (SÜZEK, İş Hukuku, 60).

²⁰⁷ Buradan, yönetim hakkının sınırsız olduğu sonucuna varmamak gerekir. Zira, yönetim hakkı başta yasa, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak zorundadır. Ayrıca, yönetim hakkının kullanılması bu hakkın kendi amacıyla da sınırlıdır. Bu hak işverene, işyerinde işin görülmesinin, işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanması amacıyla tanındığından işveren işçiye işyeri dışı davranışları veya özel yaşamı konusunda talimatlar veremez.

²⁰⁸ SÜZEK, İş Hukuku, 269.

saptandığından profesyonel futbolcu sadece somut bir biçimde kararlaştırılmış olan bu iş görme borcunu ifa edecektir²⁰⁹.

İş görme borcu içinde yer aldığı ve onu tamamladığı kabul edilen önemli bir yükümlülük işçinin özen borcudur²¹⁰. Borçlar Kanununun 321. maddesinin ilk fıkrasına göre işçi iş görme borcunu özenle yerine getirmek zorundadır. Aynı maddede ise işçinin göstermek zorunda olduğu özenin niteliği düzenlenmiştir. Böylece, özenin tespitinde “akde göre tayin olunacağı” ve “işçinin o iş için muktazi olup, iş sahibinin malumu olan veya olması icap eden malumatı derecesi ve mesleki vukufu kezalik istidat ve evsafı” dikkate alınacaktır.

Özenin tespitinde dikkate alınacak ilk unsur iş sözleşmesi olup sözleşme yoksa veya konuya ilişkin açık veya örtülü herhangi bir hüküm sözleşmede yer almıyorsa işçinin içinde bulunduğu meslek dalında veya faaliyet alanında bir işin görülmesi için geçerli olan kurallara uygun olarak iş görme borcunun yerine getirilmesi gerekecektir²¹¹. İşçinin göstermek zorunda olduğu özenin tespitinde işveren tarafından işçinin bilinen veya bilinmesi gereken mesleki bilgisi, ehliyeti ve nitelikleri de belirleyici olacaktır. Profesyonel futbolcunun göstermek zorunda olduğu özenin tespitinde ilk olarak sözleşmeye; sözleşmede açık veya örtülü herhangi bir hüküm yer almıyorsa profesyonel futbol faaliyetinin kuralları dikkate alınacaktır. Profesyonel futbolcunun iş görme borcu olağanüstü bilgi veya yetenek yahut özen gerektirdiğinden profesyonel futbolcu olağanüstü bilgi veya yetenek sahibi olmak yahut olağanüstü özen göstermekle yükümlüdür²¹². BK m. 321/II uyarınca işçinin iş görme borcunu özenli yapmamasından yani özen eksikliğinden dolayı işverenin bir zarara uğraması halinde işçi bunu gidermek ve tazminat ödemek zorundadır²¹³.

²⁰⁹ İşveren iş sözleşmesi ile belirlenen işi işçinin onayı olmadıkça kural olarak tek taraflı olarak değiştiremeyecektir.

²¹⁰ SÜZEK, İş Hukuku, 271; ÇELİK, İş Hukuku, 121; TUNÇOMAĞ-CENTEL, 95.

²¹¹ Yani, işçi her somut olayın özelliğine göre yaptığı işin niteliğine uygun bir özen göstermelidir. Ayrıca, özenin derecesinin saptanmasında söz konusu işle ilgili mesleki gelenekler veya işyerindeki uygulamalar da dikkate alınır (SÜZEK, İş Hukuku, 271)

²¹² İşçinin göstermesi gerekli özen derecesinin sözleşmeye (veya hal ve duruma) dayanılarak belirlenmesi, özenin nesnel (objektif) bir ölçü kullanılarak belirlenmesi ve aynı durumda bulunan dikkatli bir işçinin alacağı önlemlerin göz önünde bulundurulması anlamını taşır. Ancak, Söz konusu nesnel özen esasının bazı durumlarda sınırlanması doğru olur. Nitekim, ilkin, işin türünün olağanüstü bilgi veya yetenek yahut özen gerektirmesi durumunda, aranacak özen derecesinde bir sınırlama yapılmalıdır. Çünkü, ayrıca kararlaştırılmamışsa veya somut bir durumda bu yanlarca istenilmiş görünmüyorsa, işçi olağanüstü bilgi veya yetenek sahibi olmak yahut olağanüstü özen göstermekle yükümlü değildir (TUNÇOMAĞ-CENTEL, 96).

²¹³ BK m.321/II, BK m.98 vd'nin özel bir uygulama hali olduğu için tazminatın belirlenmesinde, kusurun ağırlığı ile borçlunun ifa gücü de göz önünde tutulmak gerekir. (TUNÇOMAĞ-CENTEL, 96).

İş görme borcunu oluşturan diğer bir borç işçinin sözleşmede gösterilmiş olan ve mutat olan çalışma süresinden fazla çalışma yapma borcudur. Ancak, fazla çalışma borcu açısından İş Kanununa tabi işçinin onayının alınması gerekirken profesyonel futbolcular İş Kanununa tabi olmadığından talimatlar çerçevesinde hareket edilmelidir. Fazla çalışmaya ilişkin bir hükmün talimatlarda yer almaması üzerine profesyonel futbolculara tatbik edilecek Borçlar Kanununun 329. maddesine göre; “Akit ile tayin edilen yahut adet mucibince icap eden iş miktarından ziyade bir işin ifasına zaruret hasıl olup da işçi, bunu yapmağa muktedir olur ve imtinayı da hüsnü niyet kaidelerine muhalif bulunursa cebrolunur. İşçi, bu ziyade iş için fazla bir ücrete müstahak olur ve bu, mukavele edilen ücretle mütenasip bir suretle hususi haller nazara alınmak şartıyla takdir edilir.” Görüleceği üzere profesyonel futbolcu yapmak zorunda olduğu fazla çalışma için fazla çalışma ücretine hak kazanacak ve bu ücret sözleşmede belirlenen ücretle orantılı bir şekilde ve özel durumlar dikkate alınmak şartıyla belirlenecektir.

b) Sadakat Borcu

Sözleşmenin gerek kurulmasında ve gerekse hükümlerinde taraflardan birinin kişiliğinin belirleyici niteliği sahip olduğu durumlarda kişilik unsurunun sözleşmenin kurulmasına ve hükümlerine egemen olduğu kabul edilmektedir. İş sözleşmesi de işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kuran niteliğinden dolayı sözleşmenin tarafları arasında karşılıklı sadakatin varlığını kaçınılmaz kılar. Sadakatin işveren açısından sonucu işçiyi gözetme borcu ve işçi açısından ise işverenin ve işyerinin çıkarlarını koruma, işverene ekonomik, ticari veya mesleki bakımdan zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma şeklinde tezahür eder²¹⁴.

İşçinin sadakat borcunu ihlal eden davranışlarının tahdidi olarak belirlenmesi imkan dahilinde değildir. 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin II. Bendinin b, d ve e fıkralarında²¹⁵ bu borca aykırılık halleri yer almakla beraber bu düzenlemelerin

²¹⁴ SÜZEK, İş Hukuku, 276. Sadakat borcu işçinin bazı hareketleri yapması ve bazı hareketlerden kaçınması olarak belirtilen iki yanı vardır. Sadakat borcunun olumlu yanı, işin işverenin yararına uygun biçimde yapılması olarak belirlenmektedir. Buna göre; işçi, hesap verme yükümlü ile işin yolunda gitmesi, işverenin şöhret ve itibarının sarsılmaması için yapılması gereken hususları yerine getirecek, işverene zarar verebilecek tehlikelerin önlenmesi bakımından gereken yapmaktır. Sadakat borcunun olumsuz yanı ise işverene zarar verebilecek hareketlerden kaçınmak anlamını taşımaktadır (ÇELİK, İş Hukuku, 124-125).

²¹⁵ İlgili maddeye göre; işçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması; işçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut

profesyonel futbolcu açısından doğrudan uygulanamaması sebebiyle sadakat borcuna aykırı başka bir deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerin tespitinde Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı ile TFF tarafından çıkarılmış talimatlarda yer alan durumlar dikkate alınacaktır.

Borçlar Kanununun 344. maddesinde düzenlenmiş olan haklı sebeplerden dolayı sözleşmenin feshinde ‐ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnü niyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik bir sebep teşkil eder‐. İşçinin sır saklama yükümlülüğü iyiniyet kuralları gereğince taraflardan birinin sözleşmeyi devam etmemesi açısından haklı gösteren bir hale gelmişse muhik sebeple sözleşme feshedilebilecektir.

Sadakat borcu gereğince işçi sır saklama yükümlülüğü altındadır. Sır saklama borcu, futbolcunun, kulüp ve diğer futbolcular hakkında öğrendiklerini, sözleşme ilişkisi devam ederken ve sona erdikten sonra gizli tutmasını, yasal istisnaları saklı olmak kaydıyla, bunların hiçbir şekilde üçüncü kişilere açıklanmamasını ifade eder²¹⁶. Bu yükümlülüğün doğal sonucu olarak herhangi bir şekilde öğrendiği saklanması zorunlu bilgileri üçüncü kişilere açıklamamak zorundadır²¹⁷. İşçi tarafından sadakat borcunun ihlali haklı sebep mertebesinde olduğu takdirde, BK m. 345 uyarınca işçi aleyhine sözleşme ile hak etmişken mahrum kaldığı an menfaatler dikkate alınmak kaydıyla tam bir tazminat ödemekle yükümlüdür. Ayrıca, sözleşmenin süresinden önce feshedilmesinden kaynaklanan mali neticeler yönünden hakimin durum ve yerel örfü dikkate alarak takdir etmesi imkan dahilindedir.

c) Talimatlara Uyuma Borcu

Daha önce belirtildiği üzere, işçinin talimatlara uyuma borcu işverenin yönetim hakkı karşısında yer almaktadır. Böylece, işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği işin yapılması ve işyerinin düzeni ile ilgili talimatına işçi uymak zorundadır²¹⁸. İşveren tarafından işin görülmesine ilişkin verilen talimatlara uyuma

işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi ve işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması sadakat borcunu ihlal edici davranışlardan sayılabilir.

²¹⁶ PETEK, 353.

²¹⁷ Saklanması gereken sırlar, üretim yöntem ve süreçlerine, satış organizasyonu ve müşteri listeleri gibi her türlü ticari bilgilere veya işverenin kişisel ya da mali durumuna ilişkin olabilir (SÜZEK, İş Hukuku, 276).

²¹⁸ Kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlanmış olan işverenin yönetim hakkı çerçevesinde işverenin talimatı, belirtilen hukuk kaynakları dışında işyerinin ihtiyaçları ve o işin

borcu bağımsız bir nitelik taşımamakta olup iş görme borcunun içinde bulunması hasebiyle bu borcun ihlali iş görme borcunun ihlali mahiyetindedir. Bununla birlikte, işverenin işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlarına itaat borcu iş görme borcunun içinde sayılmaz ve bağımsız bir borç niteliği taşımaktadır²¹⁹. Hukuka uygun bir talimata uymayarak itaat borcunu ihlal eden işçi duruma göre tazminat, duruma göre disiplin cezası, işten çıkarma ve tazminat gibi yaptırımlar ile karşı karşıya kalabilir.

İşçinin itaat borcunun içinde yer alan bazı uygulamalar günümüzde önem kazanmış ve tartışmalara sebebiyet vermiştir. Bunlardan tezimizi ilgilendiren en önemlisi işyerinde sigara içme yasağıdır. İş mevzuatında veya sözleşmelerde bu konuda bir yasak öngörülmediği takdirde yangın veya üretilen malların zarara uğraması tehlikesinin ya da veriminin düşmesinin söz konusu olduğu yer ve işlerde işveren yönetim hakkına dayanarak sigara yasağı koyabilmektedir. Bununla birlikte, sportif bir faaliyette bulunan profesyonel futbolcunun sigara içmesinin talimatlara uyma borcu dışında doğrudan görülen faaliyetin niteliğini etkilemesi nedeniyle işçinin iş görme borcunu ifa ederken yapması gerekli olan ve hatta bunu özel hayatına taşıması gerektiği kabul edilen özen borcunun içinde değerlendirmek gerekir²²⁰.

adetine uygun olarak yapılması gereği sınırlı olup bu sınırları aşan talimatı işçi yerine getirmek zorunda değildir (ÇELİK, İş Hukuku, 122-123).

²¹⁹ Bu noktada, işverenin işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin konularda vereceği talimatlara işçinin uymaması itaat borcunun ihlali anlamına gelmektedir (SÜZEK, İş Hukuku, 274).

²²⁰ Sigara bağlamında psikoaktif madde ve alkol kullanımı konusunda ARSLANOĞLU'nun açıklamaları dikkati şayandır: "Yarışma sporları nankördür. Dünyada yıldız olmak, şampiyon olmak hayalleri kuran ve bu uğurda canını dişine takarak çalışan milyonlarca sporcu içinde pek azı sivrilebilmekte, pek azı aradıkları üne, paraya kavuşabilmektedir. En büyük yıldızları sıradan seçkin sporcular, sıradan seçkin sporcularla amatörler arasındaki derece ve kalite farkları ise pek küçüktür. Bu şu demektir: Ne kadar büyük yıldız olursanız olun, performansınızdaki %10'luk bir düşme, sıradan dediğiniz rakiplerinizin sizi geçmesine yol açar. Spor yaşantısının genelde kısa sürmesinin de en önemli nedeni budur. Ne kadar büyük olursanız olun, yaşlanmaya başladığınızda arkanızdan gelen yüzlerce gencin maskarası olabilirsiniz. Bu da sporun başka bir nankörlüğüdür. O yüzden, bu kısacık aktif yaşantı dönemi içinde maksimum başarıya erişmek yerine, başarıyı düşürdüğü, erken yaşlandırdığı apaçık belli olan uyuşturucu-uyarıcı maddelere yönelmek, aşırı alkol almak, ya zekâ yetersizliğinden ya da zekâyı uyuşturan, esir alan kişilik yetersizliklerinden, kişilik bozukluklarından ileri gelmektedir. Sporcularda birçok üstün potansiyel yeteneği körelten, işte bu kişilik yetersizlikleri, kişilik bozukluklarıdır.

...

Sporcuyu formdan düşüren yeterli uyumamaktır, dinleneceği saatlerde sağda solda gezmesidir, beslenmesine dikkat etmemesidir, aşırı alkol ve sigara tüketimidir. Doğru; gece hayatı denilen şey bunlarla birlikte olur, ama başka bir futbolcu gece hayatı yaşamaksızın da aynı kusurları işleyebilir."(ARSLANOĞLU Kaan, Futbolun Psikiyatrisi (Sporun Psikolojisi ve Psikiyatrisi), İthaki Yayınları, İstanbul 2005, s. 71-74).

d) Rekabet Etmeme Borcu

İş sözleşmesinin hüküm ve sonuçlarını doğurduğu süre içinde işçinin işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan yükümlülük olduğu yukarıda değinilmiştir. Bununla beraber, tarafların iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin sona ermesinden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmü iş sözleşmesine koyması veya bu konuda ayrı bir sözleşmenin yapılması imkan dahilindedir. Kanunun deyişiyle, işçinin kendi namına işverenle rekabet edecek bir iş yapmamasını veya rakip bir müessesede çalışmamasını ya da böyle bir müessese ile ortak olarak veyahut başka bir sıfatla ilgili olmaması aranmaktadır (BK: m.348).

Rekabet yasağı sözleşmesinin geçerli sayılması için öncelikli olarak işçiye rekabet etmeme borcu yükleyen sözleşmenin yazılı yapılması (BK m.350); eski işverenin korunmasını gaye edinildiğinden işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması²²¹; getirilen rekabet yasağının işçinin ekonomik yönden geleceğini tehlikeye sokmaması²²² gerekir. Rekabet yasağına aykırı hareket eden işçi işverenin zararını tazmin etmek zorunda kalır. Eğer sözleşmede işçinin yasağı ihlal etmesi halinde cezai şart ödeyeceği kabul edilmişse işçi bu cezai şartı ödemekle yükümlü olduğu gibi eğer ortaya çıkan cezai şart miktarını aşmışsa işçi fazlasını tazmin etmekle yükümlüdür (BK m. 351/2).

Borçlar Kanununun 348 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş olan rekabet yasağı sözleşmesinin sporcular ile kulüpleri arasında yapılmasını mümkün olmadığı yani sporcu ile kulübü arasında rekabet oluşturacak faaliyetin türü bakımından, işçinin kendi namına işvereni olan kulüple rekabet edebilecek bir iş yapması, başka bir ifadeyle kendi namına bir spor kulübü kurarak eski kulübüyle rekabete girişmesi, kulüplerin dernek veya şirket şeklinde yapılması gerçeği karşısında mümkün değildir. Sporcunun bir rakip kulüpte spor yapması sıklıkla ve rakip bir kulüpte ortak veya diğer sıfatla ilgili bulunması durumları ise (Mesela aktif sporu bırakarak teknik direktörlük yapması veya kulübün Yönetim Kurulu üyesi olması) bazen görülebilmektedir. Bunun dışında, sporcunun kulübünün müşteri çevresini ve

²²¹ Bu nedenle, rekabet etmeme taahhüdü ancak işçinin, işverenin müşteri çevresine veya iş ve üretim sırlarına ait bilgileri kullanarak işverene önemli bir zarar verebilme ihtimalinin bulunduğu hallerde geçerli olacaktır (BK m.348/2). İşverene önemli bir zarar verebilecek nitelikte olan bir bilgiye vakıf olmak rekabet yasağı sözleşmesini geçerli kılmaz.

²²² Genel ve sınırları belirsiz bir rekabet etmeme taahhüdü geçersiz olup bunun belirli bir zaman, belirli bir yer ve işin türü itibarıyla sınırlandırılmış olması zorunludur (BK m.349).

mesleki sırlarını öğrenmesi sonucunda ona önemli bir zarar verebileceği görüşü de savunulabilir nitelikte değildir²²³.

Futbol faaliyeti niteliği itibariyle sınırlı sayıda kulüp tarafından icra edilebilmektedir. Rekabet yasağının oluşması için gerekli unsurlardan özellikle işverenin korunmaya değer bir menfaatinin bulunması ve işçinin ekonomik yönden geleceğini tehlikeye sokmaması gerekliliği burada karşımıza çıkmaktadır. Zira, profesyonel futbolcunun işverenin müşteri çevresine veya iş ve üretim sırlarına ait bilgileri kullanarak işverene önemli bir zarar verebilmesi ihtimali bulunmadığı gibi futbol faaliyetinin icra edileceği dönemlerin ve kulüplerin çok sınırlı olması karşısında işçiyi ekonomik yönden geleceğini tehlikeye sokacak uygulamanın yapılması rekabet yasağının geçersiz olması sonucunu doğurmaktadır.

Bununla birlikte özellikle yurt dışına transfer olan bazı futbolcularla imzalanan özel sözleşmelerde, o sporcunun Türkiye'ye ancak belirli bir süre geçtikten sonra dönebileceğini veya Türkiye'ye dönmesi durumunda, sadece eski kulübüyle sözleşme yapabileceğini içeren şartlar konulmaktadır. Ayrıca, yurt içinde yapılan transferlerde de sporcuların bazı kulüplere gitmesini engelleyecek şekilde sözleşmeler yapmakta yani kulüp futbolcuya yaptığı özel sözleşmede futbolcunun sözleşme süresinin dolmasından sonraki bir veya iki yıl içinde belirli bir kulüpte ya da bazı kulüplerde çalışmayacağını öngörmektedirler. Burada düzenlenen rekabet yasağının Borçlar Kanununun 348 ve devamı maddelerinde düzenlenen teknik anlamda rekabet yasağı olmayıp, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde taraflara tanınan haktan yararlanılarak yapılan, kendine özgü bir sözleşmeye kararlaştırıldığından bahisle Borçlar Kanununun 351. maddesinde düzenlenen yaptırımlar yerine tarafların sözleşmede düzenledikleri yaptırımlar ya da Borçlar Kanununun 96 ve devamı hükümleri uygulanacağı yönündeki görüşe²²⁴ katılmadığımızı belirtmek gerekir.

Öncelikli olarak belirtmemiz gereken husus BK 348 ve devamı maddelerinde öngörülmüş olan rekabet yasağı asli yükümlülük doğuran bir sözleşme olmayıp iş sözleşmesine bağlı fer'i bir yükümlülük doğurmaktadır. Rekabet yasağı ya iş

²²³ ŞEREF-ERTAŞ, 53. 24 Şubat 1978 günlü Belçika Profesyonel Sporlar İş Sözleşmeleri Tüzüğü'nün 8. maddesine göre rekabet etmeme yasağının sözleşmede yer alması halinde yokmuş gibi değerlendirileceği yani ulusal veya uluslararası spor federasyonların düzenlemelerinde veya işverenle yapılan sözleşmedeki bir düzenlemede iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra profesyonel sporcuya kendi tercihiyle yeni bir işverenle iş ilişkisine girmesinin tanınmaması geçersizdir. Bu tür durumlardan dolayı profesyonel sporcunun zarara uğraması halinde tazminat isteme hakkı bulunmaktadır. 8. maddenin ikinci paragrafında sözleşmenin tek taraflı olarak işverence haklı bir nedene dayalı olarak veya sporcunun tarafında haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde sporcunun mevcut sezon boyunca aynı spor alanında hiçbir profesyonel spor yarışmasına veya gösterisine katılmayacağı düzenlenmiştir (BLANPAIN, 102).

²²⁴ ŞEREF-ERTAŞ, 53.

sözleşmesinin içinde bir madde olarak ya da sözleşme şeklinde ayrı olarak yapılabilir. Ancak, rekabet yasağının yapılmasının dayanağı işçiyle işveren arasındaki iş ilişkisidir. Bu noktada, iş ilişkilerinden doğan rekabet yasağının düzenlenmesi için iş sözleşmesinin olması kaçınılmazdır. İşçinin rekabet etmeme yasağı iş sözleşmesinden kaynaklandığından fer'i nitelikli olup taraflara asli bir yükümlülük yüklememektedir²²⁵.

Yukarıda değinildiği üzere, profesyonel futbolcu sözleşmesi devam ederken yapılan rekabet yasağı öngören tüm düzenlemeler iş ilişkisinden kaynaklandığından BK m. 348 ve devamında öngörölmüş hükümlere tabi olacaktır. Sözleşme sona erdikten sonra yapılan rekabet yasağı öngörölmüş düzenlemeler ise iş ilişkisinden doğmadığından sözleşme hükümleri veya Borçlar Kanununun 96 ve devamı hükümleri dikkate alınarak çözüme kavuşturulmalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta hazırlanan sözleşmenin iş ilişkisi devam eden bir dönemde yapılıp yapılmadığıdır.

Bu noktada, kişilik hakkına aykırı ya da kamu düzenine, genel ahlâk ve âdâba aykırı sözleşmeler hüküm ifade etmeyeceğinden, futbolcunun diğer kulüplerle sözleşme yapma özgürlüğünü aşırı sınırlayan bu şekildeki sözleşme hükümlerinin uygulanması söz konusu olamayacaktır. Başka bir ifadeyle, Borçlar Kanununun 348 ve devamı hükümleri futbolcular için doğrudan uygulanamamakla birlikte, sporcunun iktisadî geleceğini hakkaniyete aykırı olarak güçleştiren böyle bir sözleşme hükümleri Borçlar Kanununun 349. maddesinin kıyas yoluyla uygulanması suretiyle geçersiz sayılabileceği ifade edilmektedir²²⁶.

²²⁵ Bilindiği üzere edim, borçlunun yerine getirmekle yükümlü olduğu, alacaklının da yerine getirilmesini istemeğe hakkı olduğu bir hareket tarzıdır. Bu hareket tarzı üç şekilde karşımıza çıkar: Bir şeyin yapılması, yapılmaması ve verilmesi. Sır saklama (açıklamama) ve rekabet yapmama borçlarında edim, olumsuz olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bir borç ilişkisinde bir takım haklar ve bir takım da yükümlülükler vardır. Buna göre, bir sözleşmede yerine getirilmesi gereken ilk yükümlülük asli edim yükümlülüğüdür. Asli edim yükümlülüğü, sözleşmenin tipini belirler. İşte hizmet sözleşmesinde işçi için söz konusu asli edim yükümlülüğü "bir işin görülmesidir." Buna karşın sözleşmede asli edim yükümlülüğünün yanında yan edim yükümlülükleri de vardır. Yan edimler, asli edime bağlı ve ona nazaran ikinci derecede bir amaç ve içeriğe sahiptirler. Söz konusu özellikleri nedeniyle, sözleşmenin tipini belirlemezler, ama asli edimin amacına hizmet ederler. Yan edim yükümlülüğü kanunda doğabileceği gibi, sözleşmeden ve dürüstlük kuralından da doğabilirler.

Sadakat borcunun olumlu ve olumsuz olmak üzere bir çok görünümü olduğu için bu borçtan doğan yükümlülükler de, özelliği gereği farklı kategorilere ayrılmaktadır. Sır saklama borcu ile ilgili olarak bunun bir yan yükümlülük olduğu, sözleşme sona erdikten sonra ise, duruma göre koruma yükümü olarak nitelendirilebilmesi mümkündür. Rekabet yasağı için de aynı şey söylenebilir. Bununla birlikte, ticari mümessil ve ticari vekiller gibi, sözleşme ilişkisi içerisinde rekabet etmenin yasaklandığı durumlarda yan edim yükümü kanundan, buna karşın tarafların BK m.348 çerçevesinde sözleşme ile kararlaştırdıkları rekabet yasağında ise sözleşmeden doğmaktadır (UŞAN M. Fatih, İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Seçkin Yayınları, Ankara 2003, s. 65).

²²⁶ ŞEREF-ERTAŞ, 54.

Kanaatimizce, yukarıda yapılan ayırım dikkate alındığında iş ilişkisi sırasında yapılan rekabet yasağı düzenlemeleri BK m.348 ve devamı hükümleri çerçevesinde değerlendirilerek yaptırımı bağlanacak olup iş ilişkisi sona erdikten sonra işçi-işveren ilişkisi ortadan kalkan tarafların özel bir sözleşmeyle bu tür bir rekabet yasağı düzenlemesi getirmeleri ise iş ilişkisi açısından öngörülmüş BK m.349 hükümleri değil genel hükümler çerçevesinde geçersiz sayılıp sayılmayacağı dikkate alınmalıdır.

Bununla birlikte, profesyonel futbolcunun kulübüyle sözleşmesi devam ederken başka bir kulübe transfer olması halinde profesyonel futbolcunun kulübüyle oynanan maçlarda yer almayacağı veya uluslararası transferlerde Türkiye'ye dönmesi halinde sadece eski kulübüne transfer olacağı şeklinde hükümlerin sözleşmelerde yer aldığı görülmektedir.

Birinci durumda, profesyonel futbolcunun geçici transfer sözleşmesiyle başka bir kulübe transferi halinde sözleşmesinde asıl kulübüne karşı oynamayacağı şeklindeki bir düzenleme başta kişilik hakkı olmak üzere futbolcunun iktisadi hayatını etkilemesi, futbol etiği bağlamında genel ahlak ve adaba aykırı olduğundan geçersizdir.

İkinci durumdaysa; profesyonel futbolcu, sözleşmesi devam ederken eski kulübü transfer ücreti olarak uluslararası transfer olması suretiyle başka bir ülkenin takımına geçmektedir. Profesyonel futbolcunun imzalanan sözleşme süresince yurda tekrar dönmek istemesi halinde sadece eski kulübüyle sözleşme imzalayacağı ve imzalamadığı takdirde ister yeni kulüp ister futbolcu olsun belirli bir cezai şartın ödeneceği profesyonel futbolcu transfer sözleşmesi²²⁷nde öngörülmüşse bu cezai şart geçerli olacaktır²²⁸. Bu örnekte dikkat edilmesi gereken nokta sözleşme sona ermeden yeni kulüp tarafından futbolcunun transfer ücreti karşılığında transfer edildiği hallerdir. Sözleşme kendiliğinden sona erdikten veya haklı nedenle feshedildikten sonra bu şekildeki bir cezai şart hüküm ve sonuçlarını doğurmayacaktır²²⁹. Sözleşme tarafların karşılıklı rızasıyla sona erdirilmiş ise sona

²²⁷ Profesyonel futbolcu transfer sözleşmesi, konusu kulübün, bonservis hakkı veya müsabakalara inhisarî bir biçimde katılmasını futbolcudan talep etme yetkisi olan bir sözleşme olup, bununla futbolcusu transfer edilen kulüp, futbolcu ile ilgili sahip olduğu bonservis hakkını veya müsabakalara inhisarî bir biçimde katılmasını futbolcudan talep etme yetkisini, bir ücret veya başka maddi değeri olan bir edim karşılığında devretmeyi borçlanmaktadır (KAZANCI Mehmet Necmettin, Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2002, s. 19).

²²⁸ Sözleşmede cezai şartın olmaması bu yönde bir düzenleme olmuş olsa bile hukuk düzeninde yaptırımı olmadığından hüküm ifade etmeyecektir.

²²⁹ Sözleşmede açıkça haklı nedenle feshedilmesi halinde bile düzenlemenin hüküm ve sonuçlarını doğurabileceği öngörülebilir.

erdirmenin muvazaalı olduğu ortaya çıkmadıkça cezaî şartın hükümlerini yitireceği düşüncesindeyiz.

e) PFTT’de Öngörölmüş Borçlar

“Futbolcuların yükümlölükleri” başlığını taşıyan PFTT m. 28’de düzenlenme altına alınmış yükümlölükler yukarıda belirtilen borçların somuta indirgenmiş halleridir. Bahsi geçen borçlar çerçevesinde profesyonel futbolcunun borçları açıklanmaya çalışılacaktır.

a) Gerek Federasyonun, gerekse kulübün emir, talimat ve kurallarını bilmek ve bunlara uymak:

Profesyonel futbolcunun gerek Federasyon ve gerekse kulübün emir, talimat ve kurallarını bilmesi ve bunlara uyması işinin talimatlara uyma borcundan başka bir borç değildir. Profesyonel futbolcunun kulübün çıkardığı emir, talimat ve kuralları bilmesi ve bu kurallara uyması işveren olan kulübün yönetim hakkından kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, profesyonel futbolcunun federasyonun emir, talimat ve kurallarını bilmesi ve bunlara uyması yönetim hakkına dayanmamakta olup hukuki temelini sözleşme ilişkisi oluşturmaktadır. Profesyonel Futbolcu Tip Sözleşmesinde yer alan düzenleme ve gerekse PFTT’nin sonunda yer alan taahhütnamede kulüplerin federasyonca tescil edilmesi halinde TFF’nin Kanun, Ana Statü, çalışma usul ve esasları ile karar ve tebliğlerine ve düzenlenecek tescil esaslarına aynen uyacakları kabul edilmektedir²³⁰.

Tescil ve/veya vize TFF ile profesyonel futbolcu arasındaki kurumsal ilişkinin maddi temelini oluşturmaktadır. Böylece, profesyonel futbolcunun TFF’nin teknik ve disiplin hükümlerine uyma borcu doğmaktadır. Profesyonel futbolcunun TFF’nin disiplin hükümlerine aykırı davranmasına yönelik cezalar aynı zamanda doğrudan profesyonel futbolcu sözleşmesine etkisi bulunmaktadır. Bu noktada, profesyonel futbolcu kurumsal ilişkiden doğan borçları yerine getirmek zorundadır.

Bu bağlamda, profesyonel futbolcunun borçları içine oyun kurallarını içeren talimatlarda ve müsabaka kurallarından doğan borçlar girmektedir. Profesyonel futbolcunun oyun kurallarını bilmesi ve bunu yerine getirmesi aranmalıdır. Mesela,

²³⁰ Sözleşmede doğrudan hüküm bulunmasa bile federasyonun emir, talimat ve kuralları işverenin yani kulübün yönetim hakkı içerisinde değerlendirilebilir. Böylece, profesyonel futbolcu bu emir talimat ve kuralları bilmek ve bunlara uymak zorunda kalacaktır.

ofsayt kuralını bilmeyen bir santrforun veya topa elle dokunulması halinde ceza alınacağını bilmeyen futbolcunun iş görme borcunu tam anlamıyla yerine getirdiği söylenemez. Profesyonel futbolcu aynı zamanda talimatlarda belirlenen disiplin hükümlerine uymak zorundadır. Aksi takdirde kendisine ceza verileceğini bilmektedir. Bundan dolayı profesyonel futbolcu fair-play kurallarına uygun davranmak zorundadır. FPT'nin 5. maddesinde fair-play hareketleri, futbol oyununu dürüstlük içinde oynama, rakibine sportmence davranma düşüncesinden hareketle, müsabakalara katılan kulüpler, oyuncular, hakemler, teknik yönetici, öğretici ve eğiticiler ve seyircilerin, oyun ve yarışma kurallarına riayet edilmesi; karşı takım oyuncularına, maçı yönetenlere, maçla ilgili diğer görevlilere, seyircilere, basın ve yayın temsilcilerine sportmence davranmaları ve bu konuda her türlü çabayı harcamaları ve maçlara katılan herkesin, maçtan önce, maç sırasında ve maç sonrasında, maçın sonucuna ve maçı yönetenlerin verdiği kararlara saygılı davranmalarıdır.

b) Federasyonun, hakemlerin, kulübün, idarecilerin ve diğer sporcuların manevi şahsiyetini rencide edecek her türlü yazılı ve sözlü beyan ve davranışlardan kaçınmak:

Niteliği itibariyle iş sözleşmesi olan profesyonel futbolcu sözleşmesinde işçi ile işveren yani profesyonel futbolcu ve kulüp arasında kişisel ilişki kurduğundan sözleşmenin tarafları arasında sadakatin varlığı kaçınılmaz olduğu gibi profesyonel futbolcu yönünden kişisellik ögesinin daha ön planda olduğu ortadadır. Sadakat borcunun işin işverenin yararına uygun biçimde yapılması olarak beliren olumlu yanının yanında işverene zarar verebilecek hareketlerden kaçınma yükümlülüğü getiren olumsuz yanının olduğu kabul edilmektedir.

Görüleceği üzere profesyonel futbolcunun sadakat borcuna aykırı başka bir deyişle doğruluk ve bağlılığa uymayan hallerin tespitinde dikkate alınacak ilk düzenleme karşımızdadır. Profesyonel futbolcu, federasyonun, hakemlerin, kulübün, idarecilerin ve diğer sporcuların manevi şahsiyetlerini rencide edecek her türlü yazılı ve sözlü beyan ve davranışlardan kaçınmak zorundadır. Maddeden anlaşılacağı üzere profesyonel futbolcunun yazılı veya sözlü beyanda veyahut davranışlarda bulunurken maddede belirtilen kişilerin ve kurumların manevi şahsiyetini rencide edici seviyeye ulaşmaması gerekmektedir.

PFTT'nin 31. maddesinde düzenlenmiş olan kulübün fesih hakkı uyarınca; bu bendin ağır surette ihlal edilmesi durumunda fesih hakkının öğrenme tarihinden itibaren 15 gün içinde kullanılması gerekmektedir. Fesih hakkının bu süre içinde kullanılmaması durumunda sözleşme gereğince kulüp futbolcunun doğacak haklarını ödemek ve diğer vecibelerini yerine getirmek zorundadır²³¹. Ayrıca, sadakat borcu kapsamında yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde kulüp tarafından hareket edilebilir.

c) Kulübün yurt içinde ve yurt dışında yapacağı resmi ve özel her türlü futbol müsabakalarına iştirak etmek:

İşçinin temel borcunun iş görme borcu olduğu herkesçe kabul edilmektedir. İş görme borcunun nasıl olacağının tespiti her somut olayda ayrı ayrı ve çeşitli olasılıklara göre tespit edilecektir. Sözleşmede bir hüküm mevcut ise bu hükme göre; aksi takdirde yerel örf ve adete göre iş görme ediminin somutlaştırılması sağlanacaktır.

Profesyonel futbolcunun iş görme borcunun futbol faaliyetlerine katılmak olduğu gerek tek tip profesyonel futbolcu sözleşmesinde ve gerekse yerel örf ve adete göre edimi somutlaşmış durumdadır. Profesyonel futbolcunun kulübünün yurt içinde ve yurt dışında yapacağı resmi ve özel her türlü futbol müsabakalarına iştirak etmesi iş görme borcunun betimlenmesinden başka bir şey değildir. Profesyonel futbolcu futbol müsabakalarına iştirak ederek iş görme borcunu somutlaştırır.

Müsabakalara iştirak işverenin umduğu galibiyete ulaşmak ve araştırmak için futbolcunun bütün araçları kullanmasını öngörmektedir. Bu araçlar fizyolojik olup futbolcu motivasyon, kararlılık ve mücadeleciliği göstermek zorundadır. Bunun gerçekleşmesi ise sporcunun fiziken hazır olmasına bağlıdır. Fiziken hazır olması sadece kendisine bağlı olmayıp çalışması dışında hayatının hijyenik olup olmadığına ve aynı zamanda fiziki hazırlığını sağlayacak işverenine bağlıdır. Bu amaçla işveren

²³¹ Zamanın geçmesinin bir hakkın sona ermesine yol açması, o süre içinde hak sahibinin hakkını kullanmamış veya -daha geniş bir ifade ile- yapması gerekeni yapmamış olması halinde hakkın sukut etmesi gerçekleşir. Bu halde hakkın sukut etmesi (düşmesi=sona ermesi) sadece zamanın geçmesinden değil, hak sahibinin öngörülen süre içinde hareketsiz kalması yüzündendir. Bazı hallerde de zamanın geçmesi, o süre içinde alacaklının alacağını elde etmek hususunda hareketsiz kalması yüzünden alacağın dava edilmesine engel olunur. Bu halde zamanaşımı söz konusu olur. Bir sürenin hak düşürücü süre mi yoksa zamanaşımı süresi mi olduğunun belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Zira, hâkim hak düşürücü süreyi re'sen nazara alabildiği halde zamanaşımı resen nazara alamaz. Zamanaşımı süresinin işleminin durması veya kesilmesi mümkün olduğu halde, hak düşürücü sürenin işleminin durmaz ve kesilmez. Bu sebeple konulmuş bir sürenin niteliğini belirleme sorunu ortaya çıktığında, o müessesenin kendine özgü yapısı (mahiyeti) ve süreyi koyan hükmün amacı göz önünde tutularak bir sonuca varılmalıdır (OĞUZMAN Kemal-BARLAS Nami, Medeni Hukuk (Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar), Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul 2003, s. 156). Bu noktada, ilgili düzenlemede öngörülen sürenin hak düşürücü süre olduğu kabul edilecektir.

kişisel araçlar (antrenör, teknik direktör, eczası, masör) yanında maddi araçlar (antrenman sahası, tesisler) sağlamak zorundadır²³².

d) Antrenman ve çalışmalara düzenli olarak katılmak:

Profesyonel futbolcunun iş görme borcunun sadece her türlü futbol müsabakalarına iştirak etmek olmadığı herkesçe bilinen bir durumdur. Zira, futbol müsabakaları sadece belirlenmiş ligler ve fikstür uyarınca ortaya çıkan profesyonel futbolcunun asli borcu olan iş görme borcunun alenileştiği mecralardan biridir.

Profesyonel futbolcu, her türlü futbol müsabakalarına iştirak etmeden önce gerekli performansı göstermesinde önemli bir etmen olan antrenman ve çalışmalara düzenli olarak katılmak zorundadır. Futbolcunun fiziksel performansının gelişiminde düzenli ve yeterli antrenman yapılması veya teknik zeka ve başarısının artmasında ise konuya ilişkin çalışmalara iştiraki kaçınılmaz olmaktadır. Görüleceği üzere, futbolcunun antrenman ve çalışmalara düzenli olarak katılması iş görme borcunu oluşturan öğelerden bir tanesidir.

Antrenmanlar ve çalışmalar sözleşmeden doğan aslî borçlardan bir diğeridir. Profesyonel futbolcu, çalışma saatleri içinde hazır olmalı; kulübün disiplinine uymalı; antrenörünün talimatlarını yerine getirmeli ve kulübü tarafından yapılan çağrılara yanıt vermelidir. Antrenmanların iyi şekilde ifa edilmesi aynı zamanda futbolcunun yarışmalara iştirakini sağlamaktadır. Bu amaçla, futbolcu yarışmalara iştirak etme gayesiyle bütün yeteneğini göstermelidir.

Bu noktada, antrenman safhasının maçlara iştirak edilmesi için adeta bir elek işlevi gördüğü yönündeki görüşe²³³ katılmakta olduğumuzu belirtmek gerekir. Antrenmanlar süresince profesyonel futbolcu kesin sonuç taahhüt etmemekte olup yalnızca maç müsabaka kadrosuna girmek için çaba göstermelidir. Bununla birlikte profesyonel futbolcu yetersiz olmamakla beraber diğer futbolculara nazaran daha az iyi durumda olabilir²³⁴.

²³² Bu borç sonuç borcu mahiyetinde olmayıp sadece özen borcunun izlerini taşımaktadır. Futbolcu iş görme borcunu ifa ederken uygun araçlar kullanmak zorundadır. Futbolcunun borcu galibiyeti elde etmek değil elinden geleni yapmak yani mücadelecî olmaktır. Futbolcunun yeterli performansı göstermemesinin sonucu antrenörü tarafından yarışmaya iştirak edilmemesidir (MANDİN, 167-168).

²³³ MANDİN, 168.

²³⁴ Antrenman yapma borcu güçlendirilmiş bir özen borcu olarak kendini göstermektedir. Zira, Bahis konusu olan futbolcunun elinden geleni yapması olmayıp elinden geleni yapmış olsa bile maç kadrosuna alınıp alınmayacağı bilinmesidir. Bu noktada, profesyonel futbolcu antrenörünün kararını meğer ki bir ayrımcılık olduğunu ispat etmediği sürece tartışma konusu yapamayacaktır. Antrenmanlar süresince yeteneğini gösteren futbolcunun maçta zayıflık göstermesi teknik, fizik ve mantal olarak işvereni tarafından daha iyi hazırlanmış rakibine bağlı olabilir. Antrenmanlara katılma borcu bu noktada sonuç borcuna yaklaşmaktadır (MANDİN, 169).

e) Kulübün onayı olmadan herhangi bir sportif faaliyete katılmamak:

Talimatta öngörölmüş bu borç iki ayrı borcu içinde barındırmaktadır. Birincisi sadakat borcunun olumsuz yanını oluşturan gerek işverenine ve gerekse kendisine zarar verebilecek davranışlardan kaçınma yükümlülüğü ve aynı zamanda ikincisi ise kulübün vermiş olduğu talimatlara uyma yükümlülüğünü içinde barındırmaktadır. Böylece, profesyonel futbolcunun kulübünün talimatı çerçevesinde herhangi bir sportif faaliyete katılmaması²³⁵ asli borcunu oluşturmaktadır.

Kural olarak, profesyonel futbolcu talimatta ve sözleşmede kendisinin ifa etmesi gereken sportif faaliyet dışında başka bir sportif faaliyeti icra etmeme yani sadakat borcu gereğince kaçınma yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır²³⁶. Belirli bir yasaklamanın ise amaca uygun olması aranmalıdır. Ancak, kulübünün yazılı veya sözlü onayının mevcut olması halinde bu faaliyete katılabilecektir.

f) Kulübün yapacağı maçlarda oynayabilmek ve kendisinden beklenen verimi ortaya koyabilmek için, özel hayatına ve sağlığına gerekli dikkat ve özeni göstermek:

Profesyonel futbolcudan kulübünün iş görme borcu kapsamında kendisinden beklenen performansı ortaya koyabilmesi gerek teknik ve gerekse fiziki hazırlığın sağlanmasında önemli rol oynayan antrenmanlara iştirak etmesi gerekir. Antrenmanların neticesinde profesyonel futbol faaliyetinin meyvesi niteliğinde olan maçlarda oynayıp oynamayacağı belirlenecektir. Antrenmanlar profesyonel futbolcunun maçlarda oynayabilmesi için teknik kadroya yardımcı olmaktadır.

Gerek profesyonel futbol faaliyetinin hazırlık safhasını oluşturan antrenmanlarda ve gerekse iş görme borcunun alenileşmesini sağlayan maçlarda profesyonel futbolcuya tahmil edilen en önemli yükümlülük kendisinden beklenen verimi ortaya koymasını sağlaması için özel hayatına ve sağlığına gerekli dikkat ve özeni göstermektir.

Profesyonel futbolcunun iş görme borcunun fikri yönünden ziyade emek yönünün ağır bastığı yani görölen işin niteliğinin emek ağırlıklı olduğu gerçeği karşısında faaliyetin icrası sırasında kendisinden beklenen verimi (performansı)

²³⁵ Talimatta yer alan “katılmama” eylemini etken bir durum olarak algılamak gerekir. Profesyonel futbolcunun sportif faaliyet esnasında sakatlanmasının, yaralanmasının kuvvetle muhtemel olacağı katılmaları kabul etmek gerekir.

²³⁶ Sözleşmelere sporculara yapmama borcu öngören hükümlerin mesela bazı tehlikeli sporların icra edilmemesi gibi konulması özel hayata müdahale niteliğinde olsa bile şüphesiz geçerlidir. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken konu işverenin ulaşmak istediği amacın orantılı şekilde olup olmadığının aranmasıdır (MESTRE Jacques, Contrats Sportifs et Droit des Obligation (Les contrats sportifs, sous la direction G rald Simon) Presses Universitaires de France, eylül 2003, s. 28).

açısından iş görme borcunun içinde yer alan ve onu tamamlayan unsur özen borcuna dikkat etmesi gerekir²³⁷.

Özen, asıl borcun ifası için, zaruri dikkat, itina, fikri ve bedeni yetenek gibi, borçludan istenen özelliklerin tamamı olarak tanımlanmaktadır²³⁸. Özen borcu sözleşmeyle yüklenilen borçların sözleşmeden beklenen amacın gerçekleşmesini sağlayacak bir şekilde ifasını öngören, bu sonuca yönelik bir borç olup başlı başına varlığı olmayan, ancak asıl borç ilişkisiyle anlam kazanan, tali bir mükellefiyet niteliğini haizdir. Bu nedenle özen borcunun ihlali asıl borç ilişkisinin olarak tezahür edebilir²³⁹.

Bu çerçevede, profesyonel futbolcunun özen borcunun tespitinde öncelikle profesyonel futbolcu sözleşmesinde konuya ilişkin açık veya örtülü bir hükmün yer alıp almadığına bakılır²⁴⁰. Bu durumun varlığı halinde özen borcunun mahiyeti ilgili hükümlere göre tespit edilecektir. Aksi takdirde, profesyonel futbolcunun meslek dalında veya faaliyet alanında bu işin görülmesi için geçerli olan kurallara uygun olarak iş görme borcunun yerine getirilip getirilmediğine bakılacaktır. Profesyonel futbolcunun göstermek zorunda olduğu özenin tespitinde işveren tarafından işçinin bilinen veya bilinmesi gereken mesleki bilgisi, ehliyeti ve nitelikleri de belirleyici olacaktır.

Kanaatimizce, profesyonel futbolcunun göstermek zorunda olduğu özenin tespitinde ilk olarak sözleşmeye; sözleşmede açık veya örtülü herhangi bir hüküm yer almıyorsa profesyonel futbol faaliyetinin kuralları dikkate alınacaktır. Profesyonel futbolcunun göstereceği özen mutad özen olmayıp “iş hayatının gerektiği özen” olacaktır²⁴¹. Bu noktada, özenin derecesinin tespitinde ilgili meslek

²³⁷ Özen borcu işçinin hizmet sözleşmesinden doğan temel edim yükümü olan iş ifasında kendisinden beklenen bütün dikkati göstermesini, mesleki bilgisini, fikri ve bedeni kabiliyetlerini gerektiği şekilde kullanmasını öngörür. Özen borcu, işçiye işi ifa için bırakılan makinaları, iş alet ve edevatını, teknik tesisatı kurallara uygun olarak kullanmayı empoze eder. Özen borcu, işçinin iş ifası borcu yanında sözleşmeden doğan diğer borçları için de sözcülemi sadakat borcunda da geçerlidir (MOLLAMAHMUTOĞLU, 116).

²³⁸ İZVEREN Adil, İşçinin İhtimam Mükellefiyeti, Adalet Dergisi, S. 11, s. 1310.

²³⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, 116. Özen borcu, konusu bir işin görülmesi olan sözleşmeler açısından asıl bir unsurdur. Böyle bir borçtan söz etmeksizin bir hizmet edimi düşünülemez (SOYER Polat, İşçinin İş Görme Borcu, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 120-121).

²⁴⁰ Bilindiği üzere, kanuna uygun olarak yapılmış sözleşmeler, onu yapanlar hakkında kanun yerine geçmektedir. Özen borcunun belirlenmesinde, her şeyden önce somut sözleşme hükümlerini dikkate almak gerekir. Sözleşmede özen konusunda kanundaki ölçüden daha yüksek bir ölçü öngörülmüş ise, buna göre hareket etmek gerekir (BAŞPINAR Veysel, Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2004, s. 125).

²⁴¹ Ancak bu ölçünün, her münferit olayda, o olay açısından söz konusu olan özel bir tehlikenin önlenmesi için gerekli olan özene işaret ettiği zannedilmemelidir. Bu bakımdan daha çok söz konusu olan, normal bir iş hayatının genel olarak gerektirdiği özendir ve borçlunun her somut olayda bu özeni göstermesi beklenmektedir (SOYER, 121).

grubunun ortalama bir tipi dikkate alınacaktır. Bununla birlikte, işçinin özel bilgi ve ehliyetinin gerektirdiği özen de göz önünde tutulacaktır²⁴². Olağanüstü bilgi veya yetenek yahut özen gerektiren durumlarda işçinin bu durumun var olduğunu işverene taahhüt etmesi halinde işçi olağanüstü bilgi veya yetenek sahibi olmak yahut olağanüstü özen göstermekle yükümlüdür²⁴³.

Özellikle profesyonel futbolcu özel hayatına ve sağlığına gerekli dikkati ve özeni göstermesi diğer işçiler açısından aynı husus geçerli olmakla beraber²⁴⁴ niteliği itibarıyla olağanüstü özen gerektirmektedir. Gerek futbol popülerliğinin etkisini kısa zamanda göstermesi ve bu etkinin hem futbolcuyu hem de kulübünü doğrudan ilgilendirmesi gerekse sağlığına gerekli dikkati ve özeni göstermemesi halinde kısa, orta veya uzun vadede sonuçlarının futbolcunun performansında kendini göstermesi karşısında bu konularda gerekli hassasiyetin iş görme borcu bağlamında profesyonel futbolcu için gösterilmesi lüzumlu hale gelmektedir. Bununla birlikte, profesyonel futbolcunun özel hayatına müdahalede dürüstlük kuralı çerçevesinde hareket edilmelidir.

Profesyonel futbolcu, futbol faaliyetini yerine getirirken uyku ve beslenme düzenine, performansı etkileyebilecek içki ve sigara kullanımına ve gece hayatına dikkat etmek zorundadır. Profesyonel futbolcunun gece hayatına düşkünlüğü sportif faaliyetini etkileyebileceği gibi özen borcu kapsamında değerlendirilmesi ancak mesleki örf ve adette kabul edildiğinde mümkün olacağını düşünmekteyiz²⁴⁵. Ayrıca,

²⁴² Ehliyet, belirli bir faaliyette bulunabilme iktidarını ifade etmekte olup iş görme borcunun ifasında işçinin kişisel ehliyetinin de göz önüne alınması, borcun şahsen ifasına ilişkin kuralın doğal bir sonucu da sayılabilir (SOYER, 123).

²⁴³ İşçinin göstermesi gerekli özen derecesinin sözleşmeye (veya hal ve duruma) dayanılarak belirlenmesi, özenin nesnel (objektif) bir ölçü kullanılarak belirlenmesi ve aynı durumda bulunan dikkatli bir işçinin alacağı önlemlerin göz önünde bulundurulması anlamını taşır. Ancak söz konusu nesnel özen esasının bazı durumlarda sınırlanması doğru olur. Nitekim, ilkin, işin türünün olağanüstü bilgi veya yetenek yahut özen gerektirmesi durumunda, aranacak özen derecesinde bir sınırlama yapılmalıdır. Çünkü, ayrıca kararlaştırılmamışsa veya somut bir durumda bu yanlarca istenilmiş görünmüyorsa, işçi olağanüstü bilgi veya yetenek sahibi olmak yahut olağanüstü özen göstermekle yükümlü değildir (TUNÇOMAĞ-CENTEL, 96).

²⁴⁴ 4857 sayılı İş Kanununun 25. maddesinin I. fıkrasının (a) alt bendinde “işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa veya sakatlığa uğraması halinde, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününde fazla sürmesi” ; (b) alt bendinde “işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğuun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda” süresi belirli olsun veya olmasın işveren iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceği düzenlenmiştir. Aynı şekilde (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim fesih hakkı belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacaktır.

²⁴⁵ Profesyonel futbolcunun içki ve sigara kullanmaması veya gece hayatına düşkünlüğü iş görme borcunun ifasında etkisi olmakla beraber aksi örneklerin istisnai olsa bile mevcut olduğunu belirtmek gerekir. Hollandalı futbolcu Johann Cruyff’un yukarıda bahsedilen bir yaşam sürmesine rağmen

profesyonel futbolcular sürekli rekabet ortamı içerisinde olduklarından antrenmanlarına ve yaşantılarına büyük ölçüde dikkat etmek zorundadırlar²⁴⁶. Bunun yanında futbolcuların özel yaşantılarından ziyade sahadaki performansının dikkate alınması gerektiği yönünde görüşler mevcuttur²⁴⁷.

Futbolcunun özen borcunun kapsamı, sözleşmenin içeriğine ve dürüstlük kuralına göre belirlenecek olup futbolcunun kasıt veya ihmal ya da dikkatsizlikle kulübe verdiği zararlardan da sorumluluğu bulunmaktadır. Fakat, futbolcunun kendisinden beklenen özeni göstermesi yeterli olup,, bunun dışında takımdan beklenen başarılı sonucun elde edilememesinden herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir²⁴⁸.

Bunun yanında futbolcunun özeninin tespitinde ona ödenen ücretin yüksekliği de rol oynayacağı yönündeki görüşe katılmamaktayız. Bu görüşe göre, işçiye mutad olanın üstünde bir ücret ödenmekte ise, bu durum ondan beklenen özenin ve sorumluluğun daha fazla olduğuna bir dayanak teşkil etmektedir. Bu sebeple, çok yüksek ücretlerle transferleri gerçekleştirilen oyuncuların kulüplerinin haklı olarak daha çok özen, dikkat ve sorumluluk beklemesi söz konusudur²⁴⁹. Öncelikli olarak burada “mutad olanın üstünde bir ücret ödenmesi” kriterinin belirlenmesinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. Yüksek ücretlerle transfer edilen bir futbolcudan salt bu ücrete dayanılarak veya daha önce başka bir takımda gösterdiği yüksek performansın aynı şekilde göstermesinin beklenmesi özen borcunun tespitinde dikkate alınmamalıdır.

Ayrıca, profesyonel futbol faaliyetleri bir takım oyunu niteliğinde olduğundan bireysel sporlarda olduğu gibi özenin tespitinde güçlükler yer almaktadır. Bireysel

performansında pek fazla bir etkisi olmamıştır. Bununla birlikte, yaşamının ilerleyen döneminde Cruyff'un bu alışkanlıklarından dolayı kalp ameliyatı geçirmek zorunda kalmıştır.

²⁴⁶ Kulüpler kadrolarında bulunan sözleşmeli oyuncusundan en yüksek verimi almak için çalıştıklarından formsuz veya yetersiz oyuncuya görev vermezler. Bunun için profesyonel sporcular, her zaman en iyi şekilde hazır olduğunu teknik heyete ispat ederler (SARİİBRAHİMOĞLU Selim-BAKANAY Mehmet Ali-TEKİN Tarık, Spor Hukuku, Ankara 2002, s.13).

²⁴⁷ 70'li yıllarda Avrupa'yı kasıp kavuran bir Ajax takımı vardı. Cruyff'lu, Haan'lı, Krol'lu, Neeskens'li, Rensenbrink'li Ajax önüne geleni eziyordu. Efsane takım tüm kupalara ambargo koymuş, 3 yıl üst üste Avrupa Şampiyon Kulüpler Kupası'nı kazanmış, Süper Kupa'yı müzesine taşımıştı. Efsane Ajax'ın teknik patronluğunu ünlü Rumen hoca Stefan Kovacs yapıyordu. Ajax'ın yıldızları sadece sahada değil, özel yaşamlarında da fırtına gibi esiyordu. Hem de kural tanımadan... Bir gün Hollandalı gazeteciler Cruyff ve arkadaşlarını “oturak alemi”nde kısırdı. Olay manşetlere sığmadı. Ancak kulüpten hiç tepki yoktu. Medya, antrenmana her zaman bisikletle giden Kovacs'ın önünü kesti. “Hesap ver” şeklinde sorular yağmur gibiydi. Büyük sakinlikle eleştirileri dinleyen Kovacs'ın verdiği cevap Hollandalı gazetecilerin ağzını açık bıraktı, gözlerini yuvalarından çıkarttı: “Futbolcuların özel yaşantısı beni ilgilendirmez. Ben futbolcunun sahadaki performansına bakarım”. (TÜZEMEN Levent, 16.08.2005 tarihli Sabah gazetesindeki yazısı).

²⁴⁸ PETEK, 227.

²⁴⁹ DENİZ, 97.

sporlarda, sporcunun gerekli özeni gösterip göstermediğinin tespiti toplu sporlara nazaran daha kolaydır. Profesyonel futbolda başarı her bir futbolcunun göstereceği başarının yanında takım oyununun gereklerinin birlikte yansıtılmasına bağlıdır. Sahaya yansıyan bireysel becerilerin, yeteneklerin ve ehliyetlerin bir bütünsellik içinde yerine getirilmesidir²⁵⁰. Futbolcuların amacı takımın maçı kazanması olmakla beraber edim sonucu taahhüt edilmemektedir.

g) Müsabakalara katılmak için kendisi tarafından yapılması gereken işlemleri takip etmek ve tamamlamak, gerekli belgeleri temin etmek:

Profesyonel futbolcunun, futbol faaliyetlerinin meyvesi mahiyetinde olan müsabakalara katılmak için gereken işlemleri takip etmesi ve tamamlaması ile gerekli belgeleri temin etmesi kendisine tahmil edilen yükümlülüklerden biridir.

Futbol müsabakalarının uluslararası futbol kurallarına göre yapılmasını sağlamak amacıyla düzenlenen FMT'nin²⁵¹ 7. maddesine göre, futbol müsabakaları resmi ve özel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Resmi müsabakalar Federasyon tarafından düzenlenen profesyonel lig, alt yapı ligleri, kupa ve amatör takımlar arasındaki müsabakalar ile FIFA ve UEFA tarafından düzenlenen veya bu kuruluşların iznine bağlı olarak kulüplerin yapacağı müsabakalardır. Özel müsabakalar ise resmi müsabakaların dışında kalan müsabakalar olup federasyondan izin alınmadan yurt içinde veya yurt dışında hiçbir özel müsabaka yapılamayacaktır.

PFTT m. 26'ya göre, Profesyonel futbolcunun Federasyon tarafından düzenlenen ya da Federasyon iznine tabi müsabakalara katılması için federasyona tescili zorunludur. Aynı maddede profesyonel futbolcu sözleşmelerinin tescil edilebilmesi ve lisans işleminin yapılabilmesi için noterde imzalanan 3 nüsha sözleşmenin, futbolcunun futbol oynamasında sakınca olmadığını belirten sağlık kurulu raporunun, futbolcunun; ölüm, daimi maluliyet, kaza ve sakatlıklara karşı yaptırılan özel sigorta poliçesinin ve bu poliçeye ilişkin sezon sonuna kadar sigorta primlerinin ödendiğine dair makbuzun, her yıl birinci transfer döneminden önce federasyonca belirlenecek, yaşam sigortası niteliğinde futbolcuların birikimi olarak transfer ve vize işlemleri sırasında futbolcular adına kulüplerinden tahsil edilip

²⁵⁰ Bu arada unutmamak gerekir ki, takım oyununun sahaya iyi şekilde yansıtılması her zaman olumlu sonuç vermemektedir. Bu bağlamda karşı takımın niteliği ve taktikleri oyun sisteminin işlemesine engel olabilir.

²⁵¹ İşbu talimat 04.08.2002 tarih ve 24836 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Türkiye Futbol Federasyonu Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfı hesabına intikal ettirilecek meblağa dair makbuzun²⁵², sözleşmelerin tescilinde alınacak ve her yıl birinci transfer döneminden önce federasyonca belirlenecek işlem gideri ve vize ücretlerinin federasyona hesabına ödendiğini gösteren makbuzun²⁵³ ve federasyonca istenecek diğer belgelerin²⁵⁴ federasyona verilmesi zorunludur.

PFTT m. 25 uyarınca, profesyonel futbolcu sözleşmesinin tescili için tanzim tarihini takip eden üç iş günü içerisinde ilgili kulüp tarafından federasyona ibraz edilmesi zorunludur. Ayrıca, futbolcunun aynı sürede sözleşmeyi federasyona ibraz hakkına sahip olduğu aynı maddede düzenlenmiştir. FMT'nin 25. maddesinde müsabakada yer alacak bir kaleci olmak üzere on bir futbolcu ve en fazla yedi yedek futbolcunun isim listesinin hazırlanıp imzalanarak hakeme vermek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Müsabakadan önce ibraz edilen futbolcu listeleri ve futbolcu lisansları rakip takımlar tarafından incelenerek uygunlukları, listeler imzalanarak kabul edilir, varsa itirazları liste üzerinde yazı ile belirtilir. Böyle bir durumda itiraz karşı tarafa okutularak imzalatılır.

Bu ve benzeri işlemler kulüp veya üçüncü kişiler tarafından yapılsalar bile, bu işlemlerden futbolcunun etkilenmesi sebebiyle, kendisinin de söz konusu işlemlerle ilgilenmesinde yararı bulunmaktadır²⁵⁵.

²⁵² 2005-2006 sezonu için Türkiye Profesyonel Birinci Süper Liginde Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan profesyonel futbolcularının her birinin bir defaya mahsus olmak üzere transfer ve vize işlemlerinde 500 USD; Türkiye Profesyonel İkinci Ligi A ve B Kategorilerinde T.C. vatandaşı futbolcuların her biri için 200 USD ve Türkiye Profesyonel Üçüncü Ligindeki T.C. vatandaşı her profesyonel futbolcu için 100 USD amerikan doları veya ödeme tarihindeki T.C. Merkez Bankası döviz satış kuru üzerinden Türk Lirası olarak yatırılmasına karar verilmiştir.

²⁵³ 2005-2006 sezonu için kulüplerin kendi veya başka bir kulübün futbolcusu ile imzaladıkları sözleşmelerin tescil edilebilmesi için Türkiye Profesyonel Birinci Süper Ligi takımlarında her sözleşmenin her bir yılı için 825 YTL; Türkiye Profesyonel İkinci Ligi A Kategorisi için 415 YTL, B Kategorisi için 330 YTL ve Türkiye Profesyonel Üçüncü Ligi için 55 YTL'yi yıllık ödemeler şeklinde işlem gideri olarak federasyonun ilgili hesabına yatırılması gerekir. Türkiye Profesyonel Liglerine dahil kulüplerde bulunan ve sözleşmeleri devam eden futbolculardan 2005-2006 sezonunda lisansı vize edilecek Türkiye Profesyonel Birinci Süper Ligine dahil her bir futbolcu için 100 YTL; Türkiye Profesyonel İkinci Ligi A Kategorisi için 50 YTL, B Kategorisi için 40 YTL ve Türkiye Profesyonel Üçüncü Ligi için 17 YTL vize ücretinin hesaba yatırılması gerekmektedir.

²⁵⁴ Kulüplerin, futbol federasyonuna, diğer kulüplere, futbolcularına ve antrenörlerine, lisanslı futbolcu temsilcilerine ayrıca FIFA kararları doğrultusunda futbolculara, başka federasyonlara bağlı kulüplere, lisanslı futbolcu temsilcilerine, lisanslı maç organizatörlerine ve antrenörlere olan kesinleşmiş borçlarının (Türkiye Futbol Federasyonu Yönetim Kurulu kararlarında, Tahkim Kuruluna itiraz süresinin sona ermesi veya Tahkim Kurulu kararı ile borç kesinleşir) tamamının ödendiğine dair belgeyi sözleşme ile birlikte federasyona vermelerine aksi takdirde borçların tamamının ödendiğine dair belgenin ibraz edilmemesi halinde diğer belgeler mevcut ise kulübün yalnızca kendi futbolcuları ile yaptığı sözleşmeler tescil edilir, başka kulüplerden yapacağı transferlere ait sözleşmeler tescil edilmez ve lisans verilmemesine 2005-2006 sezonu için yönetim kurulu tarafından karar verilmiştir. Ayrıca, futbolcuların federasyona, kulüplere ve futbolcu temsilcilerine kesinleşmiş borcu olduğu takdirde lisans vizelerinin yapılabilmesine, yeni bir sözleşme imzalamaları halinde bu sözleşmenin borç ödeninceye veya alacaklının muvafakatı oluncaya kadar tescil edilmemesine karar verilmiştir.

²⁵⁵ PETEK, 240.

h) Federasyonun ve kulübün düzenlediği kurs, ders ve konferanslara katılmak:

Profesyonel futbolcunun iş görme borcu sadece antrenmanlar ve maçlardan müteşekkil değildir. Profesyonel futbolcu iş görme borcu kapsamında değerlendirilecek diğer borçları da yerine getirmek zorundadır. Profesyonel futbolcu, iş görme borcunu yerine getirirken aynı zamanda futbola ilişkin idari, teknik ve sportif gelişmeleri de takip etmelidir. Bundan dolayı, konuyu düzenleyici organ niteliğindeki federasyonun ve işvereni kulübün düzenlediği kurs, ders ve konferanslara katılmak zorundadır²⁵⁶.

ı) Müsabaka içinde ve dışında gerek kulüp arkadaşları ve gerekse diğer takım oyuncularına ve hakemlere karşı şikayet ve cezayı gerektirecek her türlü hareketlerden sakınmak:

PFTT'deki bu düzenleme sadakat borcunun profesyonel futbolda somuta indirgenmiş başka bir örneğidir. Spor ahlakına, disiplinine sahip sağlıklı nesillerin yetişmesine yardımcı olmak, amatör ve profesyonel futbol faaliyetlerinde disiplini sağlamak, Disiplin Kurullarının teşkili, milletlerarası esaslara ve teamüllere uygun olarak disiplin suçu teşkil eden fiiller ile müeyyidelerinin belirlenmesi amacı ile düzenlenmiş bulunan FDT amatör ve profesyonel futbol faaliyetlerinde bulunan amatör ve profesyonel futbolcuları kapsamaktadır.

Bu noktada, TFF disiplin cezası vererek futbol karşılaşmasında belirli davranış biçimlerini ceza tehdidi ile yasaklamakta ve ihlalleri yaptırım altına almaktadır. Federasyon ceza hukuku spor karşılaşmalarında hangi davranışların her durumda spor etiği ölçülerine aykırılık oluşturduğunu olumsuz yönden tanımlamaktadır²⁵⁷. Bu disiplin suçları, TFF tarafından yaptırıma tabi tutularak

²⁵⁶ Profesyonel futbolcunun katılmasının zorunlu olduğu kurs, ders ve konferanslar kendisini doğrudan ilgilendiren konulardır. Başta oyun kuralları olmak üzere profesyonel futbolla ilgili olan ve katılması hususunda ister Federasyon isterse kulüp tarafından talep gelen profesyonel futbolcu haklı bir mazereti olmadığı sürece katılmak zorundadır.

²⁵⁷ Kamusal ceza hukuku da, bazı davranış biçimlerini, bunların toplumsal açıdan zararlı gördüğü için ceza tehdidi ile yasaklamakta ve fiilin haksızlık ve kusur içeriğine göre aşamalı olarak kriminal cezaya başvurarak ihlallere bastırıcı biçimde tepki göstermektedir.

Spor karşılaşmasında belirli davranış biçimlerinin spor etiği açısından değerlendirilmesi konusunda düşünülebilir bir model olarak bir taraftan kriminal ceza hukukunda, diğer taraftan federasyon ceza hukukunda yer verilen ilgili suçların karşılaştırılması söz konusu olmaktadır. Böyle bir karşılaştırma, her iki alandaki yaptırımlar ve bunların yerine getirdiği işlevlerdeki farklılıkları göz önünde bulundurmalıdır.

Yürürlükteki kriminal ceza hukuku, spor karşılaşmalarında kural ihlaline yönelik suç tiplerinde, her bir oyuncunun, hakemin, seyircilerin, kulübün her bir üyesinin veya tüzel kişi olarak bizzat kulübün yaşamı, beden bütünlüğü, sağlığı, şeref ve haysiyeti, malvarlığı gibi, münhasıran spor karşılaşmasına katılan veya spor karşılaşması ile bireysel olarak ilgili bulunan her bir kişiye ait hukuksal yararları korumaktadır. Sözgelimi faul yapılması etkili eylem, doping yapılması, sağlığa zarar verme, hakeme

doğrudan profesyonel futbolcuyu etkilemektedir. TFF'nin bu hakkı profesyonel futbolcu sözleşmesinin tescili ile doğmaktadır. Gerek kulübün federasyona tescili sırasında tüm talimatlarına uyacağını kabul etmesi ve gerekse futbolcunun sözleşmenin tescil edilmesi ile aynı yükümlülüğün altına girmesi disiplin cezalarının verilmesinin hukuki kaynağını oluşturmaktadır.

Böylece, işveren niteliğindeki kulüplerin yönetim hakkı sınırlanmaktadır. TFF tarafından FDT hükümleri uyarınca profesyonel futbolcunun cezalandırılması işverenin yönetim hakkını sınırlamakta olup doğrudan sözleşmeyi etkileyecek bir niteliğe sahiptir. Profesyonel futbolcu ile kulüp arasındaki iş sözleşmesi TFF'nin bu yetkisinden etkilenmekte olup taraflardan kulüp TFF'ye tescil olunurken; futbolcu ise profesyonel futbolcu sözleşmesi tescil edilirken kabul etmektedir.

Talimata göre belirlenen disiplin suçlarına uygulanacak disiplin cezaları ihtar²⁵⁸, müsabakadan (yarışmadan) men²⁵⁹, hak mahrumiyeti²⁶⁰, müsabakayı seyircisiz oynatma²⁶¹, saha kapatma²⁶², para cezası²⁶³, tescil iptali²⁶⁴, puan indirme²⁶⁵

küfredilmesi, hakaret, şike yapılması ve çıkar sağlanması, güveni köttüye kullanma ve dolandırıcılık olarak nitelendirilebilir.

Buna karşılık kriminal ceza hukuku –federasyon ceza hukukundan farklı olarak- spor karşılaşmasının işlevini yerine getirmesini korunması gereken veya korunmaya değer bir hukuksal yarar olarak kabul etmemektedir. Aynı zamanda bireyin kişisel nitelikli hukuksal yararlarını zedelemeksizin yalnızca spor karşılaşmasının işlevini yerine getirmesini ihlal eden davranışlar ceza hukuku açısından haksızlık yönünde yapılacak değerlendirmede önem taşımazlar. Sözgelimi, futbol karşılaşmasında oyuncu tarafından sahanın izinsiz terk edilmesi, takımı sahadan çekme, hakem kararlarına uymama, kasıtlı olarak elle oynama, zaman geçirme, ceza alanında "kendini yere atma" gibi aldatıcı davranışlar biçiminde oyunun gidişine yönelik ihlaller bakımından durum budur. Örneğin oyuncuların oynama hakkına, orta ve yan hakeminin maçta hazır bulundurulmasına, oyun alanının maça hazır duruma getirilmesine ilişkin kurallara riayetsizlik gibi, ilgili spor federasyonunun düzen kurallarına aykırı davranışları da kriminal ceza hukuku bakımından önemli bir haksızlık oluşturmaz. Bununla birlikte spor karşılaşmasının işlevini yerine getirmesine yönelik ceza hukuku korumasından vazgeçilmesi zorunlu değildir. Çünkü kriminal ceza yasası koyan organ, esas itibarıyla topluma ait hukuksal yararları tanır ve sigortacılık, bankacılık sistemi, sermaye piyasası vs. gibi kurumların işlevini yerine getirebilmesi gibi, bunları da korur. Eğer ceza hukuku, spor karşılaşmasının işlevini yerine getirebilmesinden kaçınıyorsa, bunun nedeni, ceza hukukunun ikincilliği ilkesini göz önünde bulundurmasındandır. Buna göre devlet, spor karşılaşmasının özel organizasyonları olan federasyon aracılığıyla yeterli ölçüde koruma işlevini yerine getirdiği için müdahalesine gereksinim kalmamışsa ve kalmadığı sürece, kendi kurallarına başvurmadan kaçınır (GÜNTHER Hans-Ludwig, Ceza Hukuku Açısından Spor Oyunlarında Kural İhlallerinin Değerlendirilmesi ve Nitelendirilmesi, Çev. Mustafa Ruhan Erdem, Spor ve Ceza Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2004, s. 61-62.

²⁵⁸ İhtar cezası ilgililerin uyarılmasıdır (FDT m.13).

²⁵⁹ Kuruluşun, sporcunun veya diğer kişilerin resmi müsabakalara katılmaktan men edilmesidir (FDT m.14).

²⁶⁰ Kişinin her türlü amatör ve profesyonel futbol müsabakalarına iştirak etmekten; hakemlik, temsilcilik, gözlemcilik, saha komiserliği yapmaktan; Federasyon ve kuruluş yöneticisi, idari ve teknik görevlisi olarak müsabakalarda görev almaktan; kuruluş mensubu olarak Federasyonla resmi ilişkide bulunmaktan, kişilerin müsabakalarda resmi sıfat ve görevine ilişkin faaliyetten men edilmesidir (FDT m.15).

²⁶¹ Kuruluşların, mutad sahadaki resmi müsabakaların seyircisiz oynatılmasıdır (FDT m.16).

²⁶² Kuruluşların resmi müsabakalarının mutad sahalardan başka sahalarda yaptırılmasıdır (FDT m.17).

ve küme düşürme²⁶⁶ cezalarıdır. Talimatta düzenlenmiş bu cezalardan ihtar, müsabakadan men, hak mahrumiyeti ve para cezaları profesyonel futbolcuları ilgilendiren cezalardır.

FDT'de profesyonel futbolcu için ihtar cezası öngörülen haller şunlardır:

- Talimatlara aykırı hareket²⁶⁷

FDT'de profesyonel futbolcu için müsabakadan men cezası²⁶⁸ öngörülen haller;

- Sportmenliğe aykırı hareket²⁶⁹

- Talimatlara aykırı hareket

- Hakaret²⁷⁰

²⁶³ Profesyonel futbol ile ilgili olarak, disiplin ihlalinde bulunan kişi veya kuruluşlara ceza olarak takdir edilen meblağın Federasyona ödenmesidir. Uygulanacak para cezası 3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanununun 25. maddesinde belirtilen miktarı geçemez (FDT m.18).

²⁶⁴ Bir takımın Federasyonundaki sicil kaydının silinerek futbol faaliyetlerinin dışında bırakılmasıdır. Tescil iptali cezası yalnızca Federasyon Yönetim Kurulunca verilir (FDT m.19).

²⁶⁵ Bir takımın puanlarından, her müsabaka için galibiyet halinde verilen puan miktarı kadar puanın düşürülmesidir. Puan indirme cezası Federasyon Yönetim Kurulunca verilir (FDT m.20).

²⁶⁶ Bir takımın bir alt lige indirilmesidir. Küme düşürme cezası, Federasyon Yönetim Kurulunca verilir (FDT m.20).

²⁶⁷ Federasyonun yasa ve talimatlarına aykırı harekette bulunan kişi veya kuruluşlar, bu hususta ayrı bir ceza hükmü bulunmadığı takdirde ihtar, para cezası, müsabakadan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Federasyon tarafından düzenlenen lig ve kupa müsabakalarına katılmayan kulüpler küme düşürme cezası ile cezalandırılır (FDT m.24).

²⁶⁸ FDT m.65'e göre; müsabakadan men cezası, kuruluşların, sporcuların, yöneticilerin onbeş günden az, üç yıldan çok olmamak üzere müsabakadan men edilmeleridir. Bu süreyi aşan cezalar sürekli hak mahrumiyeti cezası hükümlerine tabidir. Talimatta sporculara ve diğer kişilere ilişkin olarak öngörülen müsabakadan men cezalarının uygulanmasında, müsabaka adeti olarak belirtilen cezalar öncelikle dikkate alınır. Resmi müsabaka adedi ile men cezası, üç ay ve daha az süreli müsabakalardan men cezalarının, resmi müsabaka adedi ile ifade edilmesinden ibarettir. Buna göre, sekiz güne kadar (1-8) müsabakadan men yerine bir; on beş güne kadar (1-15) müsabakadan men yerine iki; yirmiiki güne kadar (1-22) müsabakadan men yerine üç; otuz güne kadar (1-30) müsabakadan men yerine dört; otuzsekiz güne kadar (1-38) müsabakadan men yerine beş; kırkbeş güne kadar (1-45) müsabakadan men yerine altı; elliiki güne kadar (1-52) müsabakadan men yerine yedi; altmış güne kadar (1-60) müsabakadan men yerine sekiz; altmışsekiz güne kadar (1-68) müsabakadan men yerine dokuz; yetmişbeş güne kadar (1-75) müsabakadan men yerine on; sekseniki güne kadar (1-82) müsabakadan men yerine onbir ve doksan güne kadar (1-90) müsabakadan men yerine 12 resmi müsabakadan men cezası verilir. Temsil ve Milli ve Milletlerarası Müsabakalardan Men; Temsili, Milli ve Milletlerarası müsabakalardan çıkarılma halinde, milletlerarası teşekküllerin kendi kuralları uygulanır. Ayrıca gerek görülürse, Federasyon çıkarma nedeni olan suçun mahiyetine göre evrakı yetkili disiplin kuruluna sevkedebilir.

²⁶⁹ Sportmenliğe ve spor ahlakına aykırı hareket eden, tutum ve davranışlarıyla futbolun veya Türkiye Futbol Federasyonu'nun saygınlığını zedeleyen, kişi veya kuruluşlar, bu hususta ayrıca ceza hükmü bulunmadığı takdirde müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Sportmenliğe aykırı hareket eden sporculara ve diğer kişilere iki veya üstünde müsabakadan men veya belirli süreli hak mahrumiyeti cezası verilir (FDT m.23).

²⁷⁰ Federasyon veya mensuplarına, hakemlere, sporculara, yöneticilere veya diğer ilgili kuruluş ve kişilere, sözlü veya fiili olarak hakaret eden, söven, tehdit eden veya herhangi bir şekilde kişilik haklarına saldırıda bulunanlar, müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Bu fiillerde bulunan sporcular ve diğer kişilere iki veya üstünde müsabakadan men veya belirli süreli hak mahrumiyeti cezası verilir (FDT m.25).

- Kural dışı hareketler²⁷¹
- Ağır saldırı²⁷²
- Sahtecilik²⁷³
- Ceza süresini beklememek²⁷⁴
- Milli müsabakaya katılmamak²⁷⁵
- Saha olayları²⁷⁶
- Tanıklıktan kaçınmak²⁷⁷
- Hileli ve dânişıklı futbol müsabakası²⁷⁸
- Sair hallerde menfaat²⁷⁹
- Bahis²⁸⁰

²⁷¹ Müsabaka kurallarına aykırı olarak sert ve ciddi faul yapan, fiili müdahalede, fiili saldırıda veya şiddetli harekette bulunan sporcular ile diğer kişiler müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Sert ve ciddi faul yapan veya fiili müdahalede bulunan sporculara iki veya üstünde, şiddetli hareket veya fiili saldırıda bulunan sporcular ile diğer kişilere üç veya üstünde müsabakadan men veya belirli süreli hak mahrumiyeti cezası verilir (FDT m. 26).

²⁷² Federasyon mensuplarına, hakemlere, sporculara, yöneticilere veya diğer ilgili kişilere ağır saldırıda bulunanlar müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Ağır saldırıda bulunan sporcular ve diğer kişilere beş veya üstünde, bu saldırılar Federasyon mensuplarına, hakemlere veya diğer müsabaka görevlilerine yapılması halinde on veya üstünde müsabakadan men veya belirli süreli hak mahrumiyeti cezası verilir (FDT m.27).

²⁷³ Lisans veya herhangi bir belge üzerinde değişiklik veya sahtecilik yapan veya hak sahibi olmadığı lisansı kullanmak veya kullandırmak sureti ile Federasyonu kandıran veya ilgilileri yanıltan kişiler bir yıldan üç yıla kadar müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Ağır hallerde sürekli hak mahrumiyeti verilir. Ayrıca sorumlu kuruluş hakkında bir aya kadar müsabakadan men cezası verilir (FDT m.28).

²⁷⁴ Müsabakadan men veya hak mahrumiyeti cezası infaz edilmeden veya idari tedbir kararına rağmen müsabakalara katılanlar veya bunu temin edenler, iki aydan bir yıla kadar müsabakadan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır (FDT m. 29).

²⁷⁵ Yayın yolu ile veya yazılı tebligata rağmen mazeretsiz olarak temsili veya milli müsabakalara veya hazırlık çalışmalarına katılmayan veya geç katılan veya çalışma ve müsabaka yerini terk eden sporcular iki aydan bir yıla kadar müsabakalardan men cezası ile cezalandırılır (FDT m.30).

²⁷⁶ Spor çalışma ve müsabakalarının yapıldığı saha ve tesislerde düzen ve disiplinin sağlanmasına ilişkin talimat ve kuralları ihlal eden, müsabakanın zamanında başlamasına veya devamına veya tamamlanmasına engel olan, müsabaka öncesinde, devamında veya sonrasında güvenliği bozan, olay çıkaran, yanıcı, patlayıcı, yaralayıcı madde kullanan veya bu maddeleri sahaya, tribünlere veya görevlilere atan, yaralamak, yakıp yıkmak, tahrip etmek gibi münferit veya toplu tecavüzlerde bulunan kişiler, iki aydan iki yıla kadar müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır (FDT m.31).

²⁷⁷ Soruşturma sırasında tebligata rağmen, mazeretsiz olarak tanık sıfatı ile yazılı beyanda bulunmayan veya tanıklıktan kaçınan veya bildiklerini saklayan veya yalan tanıklık eden kişiler iki aydan bir yıla kadar müsabakadan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır (FDT m.34).

²⁷⁸ Müsabakaların sonuçlarını etkilemek amacıyla hileli ve dânişıklı futbol müsabakası yapan, yaptıran veya buna teşebbüs eden kişiler ve araçları en az bir yıl müsabakadan men cezası veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır (FDT m.35).

²⁷⁹ Bir futbol müsabakasının neticesinden faydalanması mümkün olan kuruluş ve kişilerden maddi menfaat temini suretiyle müsabakaya katılan, bu suretle müsabakaya katılanlara maddi menfaat vaadinde bulunan veya temin veya ita eden kişi veya kuruluşlar, altı aydan iki yıla kadar müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Sorumluluğu bulunan kişi veya kuruluşlara ayrıca para cezası verilir (FDT m.36).

²⁸⁰ Futbol müsabakalarına ilişkin olarak düzenlenen bahis ve benzeri şans oyunlarına, profesyonel liglere iştirak eden kuruluşların başkan ve yöneticilerinin, profesyonel müsabakalarda görev alan hakemlerin, sporcuların, teknik direktörlerin, antrenörlerin katılması yasaktır. Aksine hareket eden

- Müsabakaya katılmamak²⁸¹
- Doping²⁸², dir.

Profesyonel futbolcu aleyhine hak mahrumiyeti cezası²⁸³ öngörülen haller şunlardır:

- Sportmenliğe aykırı hareket
- Talimatlara aykırı hareket
- Hakaret
- Kural dışı hareketler
- Ağır saldırı
- Sahtecilik
- Ceza süresini beklememek
- Saha olayları
- Tanıklıktan kaçınmak
- Hileli ve danişıklı futbol müsabakası
- Sair hallerde menfaat
- Bahis
- Müsabakaya katılmamak
- Doping
- Hükümlülük²⁸⁴ tür.

kişiler üç aydan bir yıla kadar müsabakalardan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır (FDT m.37).

²⁸¹ Kuruluşun veya diğer bir kuruluşun oyuncusunun, menfaat temini veya sair suretlerle müsabakalara katılmasına engel olan ve müsabaka hazırlığına veya müsabakaya katılmayanlar üç aydan bir yıla kadar müsabakadan men veya hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır (FDT m.38).

²⁸² Futbolcunun doping kontrolüne gitmeyi reddetmesi, doping kontrol işlemine uygun olmayan davranışlarda bulunması, hile yapması veya hile yapmaya teşebbüs etmesi, müsabakadan önce veya müsabaka sırasında doping maddelerini kullanması ya da futbolcunun yasaklı bir yöntemi kullandığının tespit edilmesi, futbolcunun alınan A örneğinde yasaklı bir maddenin tespit edilmesine rağmen sonuca 48 saat içinde itiraz edilmemesi, B örneğinin analizinde de yasaklı bir maddenin saptanması, futbolcunun doping yaptığını gösteren delillerin bulunması durumunda futbolcu ilk defada en az 2 yıl müsabakadan men cezası, ikinci ve daha fazla tekrarlanması durumunda ise ömür boyu müsabakadan men cezası ile cezalandırılır (FDT m.41).

²⁸³ FDT m. 66 uyarınca süreli hak mahrumiyeti cezası onbeş günden az, üç yıldan fazla olmaz. Sürekli hak mahrumiyeti ise kişilerin Federasyon ve Spor Teşkilâtı faaliyetlerinden sürekli olarak çıkarılmasıdır. Hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezası ile cezalandırılmış bir teknik direktör veya antrenör, mahrum edildiği karşılaşmayı tribünlerden izleyebilir. Karşılaşma öncesinde ve sırasında soyunma odalarında, çıkış tüneline veya teknik alanda bulunması yasak olduğu gibi takımıyla herhangi bir şekilde iletişim kurması da yasaktır.

²⁸⁴ Kaçakçılık veya yüz kızartıcı suçlar veya adabı umumiye aleyhinde işlenen suçlardan mahkum olanlarla, genel olarak ağır hapis veya kasıtsız suçlar dışında bir yıldan fazla hapis cezası ile hüküm olanlar sürekli hak mahrumiyeti cezası ile cezalandırılır. Disiplin Kurulları tarafından, talimatta belirlenen disiplin ihlalleri nedeniyle kişilere verilen sürekli hak mahrumiyeti cezalarında, cezanın infazının sona ermesinden itibaren üç yıl, sürekli hak mahrumiyeti cezalarında ise karar tarihinden itibaren on yıl geçmesi halinde ilgilinin müracaatı üzerine verilen cezanın sonuçlarının ortadan kaldırılmasına Yönetim Kurulunca karar verilebilir (FDT m.42).

Profesyonel futbolcunun para cezası ile karşı karşıya kalacağı durumlar şunlardır:

- Talimatlara aykırı hareket
- Sahtecilik
- Saha olayları
- Sair hallerde menfaat

Doktrinde yer alan bir görüşe göre müsabakadan men cezasının verilmiş olması durumunda futbolcu, belirli sayıdaki müsabakaya veya belirli bir süre içindeki tüm müsabakalara katılmadığı halde, profesyonel futbolcu olmaktan kaynaklanan diğer hakları saklı kalmaktadır. Fakat hak mahrumiyeti cezasında futbolcu, belirli bir süre içinde profesyonel futbolcu olmaktan kaynaklanan tüm haklarını kaybetmekte ancak, haklarını ceza süresinin dolmasıyla kazanmaktadır²⁸⁵. Kanaatimizce hak mahrumiyeti cezası alınmasının profesyonel futbolcu olmaktan kaynaklanan tüm hakları kaybetme sonucunu doğuracağı görüşü yerinde değildir.

FDT'ye göre müsabakadan men cezası futbolcunun resmi müsabakalara katılmaktan men edilmesi sonucunu ve hak mahrumiyeti cezası ise futbolcunun her türlü amatör ve profesyonel futbol müsabakalarına iştirak etmekten men edilmesidir. Madde metinleri dikkate alındığında her iki disiplin cezası arasındaki temel farkın müsabakadan men cezasının resmi müsabakalara ve hak mahrumiyeti cezasının ise futbol müsabakalarına yönelik olmasıdır²⁸⁶. Ayrıca, profesyonel futbolcu olmaktan kaynaklanan tüm hakların kaybedileceği görüşü bunun içine ücret hakkının da dahil olduğu düşüncesini getirmektedir. Bununla birlikte, aşağıda incelenecek olan kulübün fesih hakkının düzenlendiği 28. maddede en az altı ay müddetle hak mahrumiyeti ve müsabakadan men cezası verilmesinin haklı nedenle fesih hakkını doğurduğu ve bu hakkın kullanılmaması halinde kulübün futbolcunun haklarını ödemek ve vecibelerini yerine getirmek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Böylece, altı ayı geçmeyen hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezalarında futbolcunun ücretinin ödenmesi gerekecektir.

Futbol Disiplin Talimatında düzenleme altına alınmış suçlar ve cezalar ile birlikte değerlendirildiğinde ilgili hüküm profesyonel futbolcunun işverene karşı

²⁸⁵ PETEK, 246.

²⁸⁶ Bu noktada, hak mahrumiyeti cezası alan profesyonel futbolcu özel müsabakalarda yer alamayacaktır. Resmi müsabakalar Federasyon tarafından düzenlenen profesyonel lig, alt yapı ligleri, kupa ve amatör takımlar arasındaki müsabakalar ile FIFA ve UEFA tarafından düzenlenen veya bu kuruluşların iznine bağlı olarak kulüplerin yapacağı müsabakalardır. Özel müsabakalar ise resmi müsabakaların dışında kalan müsabakalar olup federasyondan izin alınmadan yurt içinde veya yurt dışında hiçbir özel müsabaka yapılamayacaktır (FMT m.7).

sadakat borcunun olumsuz yanını oluşturmaktadır. Yani profesyonel futbolcu FDT uyarınca bunlara uymak zorundadır. Uymaması halinde talimatlar uyarınca TFF tarafından cezalandırılacağı gibi kulüp ceza yönetmeliğinde düzenleme olması halinde bu cezadan da sorumlu olacaktır.

j) Milli Takımlar için verilen malzemeleri iyi kullanmak, (Aksine davrananlara yaptıkları zararlar tazmin ettirilir) yurt içi ve yurt dışı kamp, antrenman ve müsabakalarda sporculukla bağdaşmayan davranışlardan kaçınmak:

Profesyonel futbolculara milli takım kadrosuna çağırılmaları halinde kullanmaları için verilen malzemeleri tıpkı kulüplerin kendisine vermiş olduğu spor malzemeleri gibi iyi kullanmak zorundadırlar. Profesyonel futbolcunun işvereni niteliğinde olan kulüplerin kendisine tevdi edilen alet ve malzemeleri gerekli özen ve ihtimamı göstererek kullanmaları bir yönüyle işverenin yönetim hakkından kaynaklanan emir ve talimat verme yetkisinden doğmakta diğer yönüyle sadakat borcunun bir gereğidir. Aynı şekilde profesyonel futbolcunun milli takım kampı ve maçları esnasında emir ve talimat verme yetkisi belirlenen dönem için federasyonuna geçmektedir.

Federasyon milli müsabakalar esnasında kulübün emir ve talimat verme yetkisini sadece milli müsabakaya hazırlık ve maçlarına yönelik olarak elde etmektedir. Bu çerçevede, profesyonel futbolcunun uymak zorunda olduğu kurallar belirlenmekte ve emredici mahiyet kazanmaktadır. Bu bentte, aynı zamanda profesyonel futbolcunun yurt içi ve yurt dışı kamp, antrenman ve müsabakalarda sporculukla bağdaşmayan davranışlardan kaçınmak zorunda olduğu düzenlenmiştir. Profesyonel futbolcunun disiplin suçu oluşturabilecek davranışları ve cezalar hakkında yukarıda açıklama yapıldığından tekrardan kaçınmak amacıyla bu bent açısından sadece ilgili düzenlemenin sadakat borcunun olumsuz yanına örnek olduğunu belirtmenin yeterli olduğu kanaatindeyiz.

k) Geçici transfer yapması durumunda, yeni kulübüne karşı edimlerini yerine getirmek:

Konuya ilişkin ayrıntılı açıklamalar yukarıda yapıldığında burada sadece talimattaki düzenlemelere değinilmiştir. Geçici transfer, PFTT'nin 24. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. İlgili maddeye göre; geçici transfer kural olarak maddede belirlenmiş hususlar saklı kalmak kaydı ile idari anlamda bir transfer olup talimatın 23. maddesinde belirtilen esaslar çerçevesinde gerçekleştirilir.

Geçici transfer sözleşmesi süresince futbolcunun asıl kulübü ile olan sözleşmesi de devam edecektir. Geçici transfer yönünden böyle bir hükmün yer alması aslında iş hukukunda geçici (ödünç) iş ilişkisinin profesyonel futbol ilişkisinde de olduğunu göstermektedir. Geçici transfer sözleşmesinin asgari süresinin iki tescil dönemi arasındaki süredir.

Profesyonel futbolcunun geçici transfer sözleşmesinin sona ermesi veya karşılıklı olarak fesih edilerek asıl kulübüne geri dönmesi halinde, geçici olarak yapılan tescil ile asıl kulübüne dönüşünde yapılacak olan tescil tek tescil olarak kabul edilir.

D) Hastalık ve sakatlık nedeni ile alınacak istirahat raporlarını beş gün içerisinde kulübüne ve Futbol Federasyonu'na bildirmek (Bildirmediği takdirde futbolcu bir hak talebinde bulunamaz.):

Öncelikli olarak, profesyonel futbolcuya tahmil edilen yükümlülük hastalık ve sakatlık nedeni ile alacağı sağlık raporlarını beş gün içerisinde kulübüne ve federasyona bildirmek zorundadır. Profesyonel futbolcunun bu yükümlülükle bağlı tutulmasının sebebi, kulübün maç kadrosu açısından kulübün ve dolayısıyla teknik kadronun bir bilgiye sahip olması ve gerekse Milli Takımlar teknik kadrosunun da bu bilgiye sahip olarak hazırlıklarını yapmasıdır. Profesyonel futbolcunun hastalığı ve sakatlığına ilişkin bu bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi üzerine, iş göremezlik ödeneğinin ücretinden az olması durumunda aradaki farkın altı ay süresince kulüp tarafından karşılanması açısından olmazsa olmaz bir koşul haline getirilmektedir.

Sonuç olarak, profesyonel futbolcu istirahat raporlarını beş gün süre ile gerek kulübüne ve gerekse federasyona bildirdiği takdirde²⁸⁷ iş göremezlik ödeneğinin ücretinden az olması durumunda aradaki farkın en fazla altı ay süresince kulüp tarafından karşılanması için hak talebinde bulunacaktır. Aksi takdirde, sakatlık ve hastalık süresince iş göremezlik ödeneği dışında kulüpten başkaca bir hak edinemeyecektir. Bununla birlikte, futbolcunun hak talebinde bulunması mümkün olmaması kulübün ödemedede bulunmasına engel değildir.

²⁸⁷ Bentte bildirim arandığından kulübün ve federasyonun öğrenmesinden ziyade ilgililerin hukuk sahası içine varması yeterli olacaktır düşüncesindeyiz.

D) Sözleşmenin Sona Ermesi ve Sonuçları

Kulüp ile futbolcu arasında yapılan Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin sona ermesinin inceleneceği bu bölümde aynı zamanda sözleşme ilişkisinin sona ermesi sebebiyle zarar gören tarafa ait tazminat talebi gibi sona ermenin sonuçları incelenecektir.

1) Sözleşmenin Sona Erme Halleri

Sürekli borç ilişkileri kendiliğinden sona erdiği gibi bir hukukî işlemle sona erdirilebilir. İş sözleşmesini fesih hakkı²⁸⁸, hak sahibine tek taraflı, ulaştırılması gerekli bir irade beyanıyla iş sözleşmesini derhal ya da belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran hak²⁸⁹. İş sözleşmesinin feshi haklı nedenle fesih ve olağan (bildirimli) fesih olmak üzere iki türde karşımıza çıkmaktadır. Bozucu yenilik doğuran hak, ortak kümesinde bulunmalarına rağmen hukukî temelleri tamamen farklıdır. Haklı nedenle fesih, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini vaktinden önce sona erdirme yetkisi veren bir hak olup dayanağı sözleşme ilişkisine devam etmenin taraflardan biri için dürüstlük kuralları gereği beklenemez hale gelmesidir²⁹⁰. Olağan fesihse, taraflara tek taraflı ulaştırılması gerekli irade beyanıyla belirsiz süreli iş akdini ihbar önellerinin bitiminde sona erdirme yetkisi veren hak olup, bu yolla tarafların kişilik haklarının korunması sağlanmaktadır²⁹¹. Görüleceği üzere belirli süreli iş sözleşmeleri sadece haklı nedenle feshedilebilecektir.

Kendiliğinden sona erme sebepleri olarak ifa süresinin bitmesi sebebiyle sona erme ve diğer sona erme sebepleri kapsamında ölüm, fiil ehliyetinin sınırlandırılması ve kaybı, ödeme yeteneğinin kaybı (aciz hali) ve imkânsızlık olarak kabul edilmektedir²⁹². Hukukî işlemle sona erdirilme halleri ise tarafların anlaşması ile

²⁸⁸ Ani edimli borç ilişkisini geriye etkili olarak sona erdiren dönmeden farklı olarak fesih, işlemiş ifa süresini etkilemez. Önceki dönemde tarafların yerine getirdikleri edimlerin iadesi gerekmediği gibi, bu dönemde taraflar lehine doğmuş alacak ve borçlar sona ermeyip geçerliliklerini korurlar (ENGİN, İşletme Gereklere, 11).

²⁸⁹ Yenilik doğuran bir hak olması sebebiyle karşı tarafın rızası aranmayacağı, feshi ilişkin irade beyanının karşı tarafa ulaştırılması yeterlidir. Ayrıca, bu hak bir defa kullanılmakla ortadan kalkar ve bir daha kullanılamaz. Bu hakkın şarta bağlı kullanılması da kural olarak mümkün değildir (Sarper SÜZEK, Fesih Hakkı, 13 vd; SELİÇİ, 115 vd.; 131 vd.).

²⁹⁰ SÜZEK, Fesih Hakkı, 16 vd; ENGİN, İşletme Gereklere, 11 vd.

²⁹¹ Gerçekten süresi belirsiz bir sözleşmeyle sınırsız bir süre için bağlanmayı kabul etmek kişi özgürlüğü ilkesine aykırı düşmektedir (SÜZEK, Fesih Hakkı, 27 vd.).

²⁹² SELİÇİ, 65 vd.

sona erdirilmesi ve tek taraflı bir hukukî işlemle sona erdirilmesi olarak ikiye ayrılmaktadır²⁹³.

a) Kendiliğinden Sona Erme

Sürekli borç ilişkilerinin kendiliğinden sona ermesinden anlaşılan kök borç ilişkisinde “sona ermenin” “kendiliğinden”, bir hukuki işleme lüzum kalmadan meydana gelmesi olup sona erdikten sonra kök ilişkiden²⁹⁴ yerine getirilmesi gerekli yeni borçlar doğmayacaktır. Ancak doğmuş ve yerine getirilmemiş borçların tasfiyesi açısından alacaklı ile borçlu arasında borç ilişkisi niteliğini değiştirerek devam edebilir²⁹⁵. Sürekli borç ilişkisinin kendiliğinden sona ermesinde sona erme sonucu taraf iradelerinin dışında belirli bir olayın vukuuna bağlanmış olup bu olay meydana gelince sona erme sonucu doğrudan doğruya ortaya çıkmakta, tarafların herhangi bir irade müdahaleleri olmamaktadır. Bunları “doğrudan doğruya sona erme” sebepleri olarak ifade etmek mümkündür²⁹⁶.

aa) İfa Süresinin Bitmesi Sebebiyle Sona Erme

Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerin kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğuran sebeplerin başında sürekli edimin yerine getirilmesi gerekli ifa süresinin geçmiş olması gelir. Sürekli borç ilişkileri varlık sürelerini kendi bünyeleri içinde taşımadıklarından ifa süresinin bitmesi ya taraflarca kararlaştırılmış veya kanun tarafından belirlenmiş olması halinde bitebilecektir²⁹⁷.

İfa süresinin kararlaştırılmasından anlaşılan sürenin başlangıcı sürekli borç ilişkisinin de başlaması gereken tarihi belli edecek, belirlenen süre içinde sürekli borç ilişkisinin ifa durumu devam edecektir. Taraflar sürenin boyutunu belirlemek için bir takvim birimi (gün, hafta, ay, yıl) kullanabilirler. Taraflar ifa süresini sürenin başlangıç ve bitme anını belirterek kararlaştırılabilirler. Sürenin belirli olabilmesi

²⁹³ SELİÇİ, 104 vd.

²⁹⁴ Sürekli borç ilişkilerinde, strüktür itibari ile bir kök hakkı veya bütüne yönelik talebin varlığından söz edilmektedir. Bu talep tükenmez bir kaynak olarak sürekli borç ilişkisi devam ettiği sürece bir çok münferit taleplere yol açacaktır (SELİÇİ, 8, dipnot: 34). Bilindiği üzere sürekli borç ilişkilerini tüketilemeyen borç ilişkileri olarak da nitelendirildiğini, kök borç ilişkisinden sürekli olarak doğan münferit borç ilişkilerinin ilasının kök ilişkiden yeni edimlerin doğmasına etkili olmayacağını ve böylece sürekli borç ilişkisini ifası ilanihaye süreceği tasavvur edilmektedir (SELİÇİ, 65).

²⁹⁵ SELİÇİ, 65.

²⁹⁶ SELİÇİ, 103.

²⁹⁷ SELİÇİ, 66.

için tarafların borç ilişkisinin sona ereceği an üzerinde uyuşmuş olmaları gereklidir²⁹⁸.

Sürenin bitme anının tespitinde en basit ve olağan biçim, bilme anını bir tarih olarak kararlaştırmaktır. Bu halde borç ilişkisinin bitme anı, ileride vukuu ve ne zaman vukuu bulacağı kesin bir olaya (o günün gelmesi) bağlanmıştır. Sürenin bitme anını tarafların geçekleşip gerçekleştirmeyeceği belirsiz fakat gerçekleştiği takdirde gerçekleşeceği an belli bir olaya bağlamaları mümkündür²⁹⁹. Sürenin bitme anı gerçekleşeceği kesin olan, fakat gerçekleşeceği an belli olmayan bir olayın gerçekleşmesine bağlı olarak kararlaştırılabilir³⁰⁰.

İş Kanununun 11. maddesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmeleri ancak belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı halinde kurulabilir. Bu koşulların varlığı nedeniyle belirli süreli olarak yapılabilen belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer. Ayrıca taraflardan birinin fesih bildiriminde bulunmasına gerek yoktur (BK m. 338). Bu durumda sözleşme feshedilmeyip kendiliğinden sona erdiğinden (infisah ettiğinden) iş sözleşmesinin feshine bağlanan hukuki sonuçlar doğmaz³⁰¹.

Borçlar Kanununun 338. maddesine göre iş akdi belirli süreli ise “hilafı mukavele edilmiş olmadıkça, feshi ihbara hacet olmaksızın bu müddetin müruruyla akit nihayet bulur”. Anılan maddede “aksi sözleşme ile kararlaştırılmış olmadıkça” hükmüne yer verildiğinden belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitimi ile herhangi bir bildirim gerek kalmaksızın kendiliğinden sona ereceğine ilişkin kural emredici nitelikte değildir. Bu nedenle, uygulamada da görüldüğü gibi, taraflar belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini, sürenin bitiminden bir süre önce bir bildirimde bulunulması koşuluna bağlı tutabilirler³⁰². Sözleşmenin sona ermesini sürenin bitiminden bir süre önce bir bildirimde bulunulması koşuluna bağlı tutulmasını ilk bakışta geçerli olacağı düşünülebilir. Bununla birlikte, profesyonel futbolcu sözleşmesinin TFF tarafından tescilinin kurucu unsur olması nedeniyle geçerli olmayacaktır. Çünkü, TFF tarafından tescil edilmedikçe sözleşmenin profesyonel

²⁹⁸ SELİÇİ, 66-67,

²⁹⁹ Örnek: Bir hizmet ilişkisinin işçinin elli yaşını doldurunca sona ereceğini belirtmek. Burada işçinin elli yaşına erişip erişmeyeceği belli değildir. Fakat her halükarda elli yaşını doldurursa hizmet sözleşmesi sona erecektir (SELİÇİ, 67).

³⁰⁰ Buna örnek olarak sürekli borç ilişkisinin bitme anının taraflardan birinin ölümü olarak kararlaştırıldığı durumlar gösterilebilir (SELİÇİ, 67).

³⁰¹ SÜZEK, İş Hukuku, 395; ÇELİK, İş Hukuku, 171.

³⁰² SÜZEK, İş Hukuku, 396; ÇELİK, İş Hukuku, 172.

futbolcu sözleşmesi olarak nitelenmesi mümkün olmadığından bu şekilde sürenin bitiminden bir süre önce bir bildirimde bulunulması koşuluyla sözleşmenin sona ereceğinin kabulü imkansızdır.

Profesyonel futbolcu sözleşmelerinde karşılaşılan diğer bir durum ise sözleşme süresinin opsiyonlu olması halidir. Sözleşme süresinin opsiyonlu olmasından anlaşılan tarafların sözleşmede belirlenmiş olan bitiş tarihinden bir süre önce bildirimde bulunmaları halinde sözleşmenin genelde bir yıl süre uzamasını sağlamaya yöneliktir. Mesela, tarafların 1 yılı opsiyonlu toplam 3 yıllık sözleşme imzalamaları durumunda sözleşme 2. yılın 31 Mayıs'ında kendiliğinden sona erecektir. Ancak sözleşmede belirtilen bildirim süresinde yapılması halinde sözleşme bir yıl daha uzayacaktır.

Uygulamada aynı zamanda opsiyonlu sözleşmelerde sözleşmenin uzayacağı yönündeki iradenin işveren tarafına yani kulübe tanınmaktadır. Sözleşmeyi devam ettirme iradesini işçiye tanımak tamamen işverenin takdirine kalmış bir durum olmakla beraber kulüp aleyhine bir durum oluşturarak çalışmak istemediği bir futbolcuyla zorunlu olarak istihdam etme durumu ortaya çıkmaktadır. Sözleşmenin işçi tarafı sözleşmeyi imzalarken sözleşmenin sadece kulüp tarafından uzatılacağı iradesini baştan kabul ettiğinden kendisi için sözleşmenin en fazla üç yıllık olacağını bilmektedir ve buna rıza göstermektedir. Bununla birlikte sözleşmenin profesyonel futbolcu tarafından uzatılacağına kulüp tarafından kabul edilerek sözleşmede yer alması durumunda bu hak her iki tarafa da tanındığından kulüp istemese bile profesyonel futbolcunun bildirim yapması halinde istihdam etmek zorunda kalacaktır.

Bu noktada iş sözleşmesinin susma ile yenilenmesi ve irade beyanında bulunmama yoluyla yenilenmesi kavramlarına ve bu kavramların profesyonel futbolcu sözleşmesi açısından uygulanabilirliği incelenecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesi kural olarak sürenin dolması ile fesih bildirimine gerek olmaksızın sona erer. Ancak sözleşme süresinin dolmasına rağmen tarafların iş ilişkisini sürdürmek istemeleri de olasıdır. Bu bağlamda taraflar iş ilişkilerini değişen koşullara göre düzenleyebilecekleri gibi, yeni bir düzenleme yapmaksızın işçi bakımından çalışmaya ve işveren bakımından da çalıştırılmaya devamla sürdürülebilir³⁰³.

³⁰³ ALPAGUT, 164.

BK m.339/I sözleşme süresinin bitimine rağmen hukuki ilişkisin susarak (zımnen) devam ettirilmesi halini düzenleme altına almıştır. BK m.339/I'e göre "muayyen bir müddet için yapılan hizmet akdi bu müddetin mürurundan sonra her iki tarafın sükutu ile temdit edildiği takdirde, akit aynı müddet ve fakat bir yıl için tecdit edilmiş sayılır". Bu düzenlemede yer alan sukut ile tecdit müessesesi BK m.114'te düzenlenmiş bulunan tecditten tamamıyla farklı bir nitelik taşımaktadır³⁰⁴. BK m.339'da ki durumlarda konu, muhteva ve taraf bakımından eski ve yeni olmak üzere iki ayrı borç söz konusu olmayıp, tek bir borç mevcut olduğu gibi burada taraflarca amaçlanan eski borcun yeni borç ile sona erdirilmesi değil, borç ilişkisinin sona erdirilmemesi, devam ettirilmesidir³⁰⁵.

BK m.339/I'in uygulanabilmesi için her şeyden önce sözleşme süresinin bitmesine rağmen edimleri fiilen ifaya devam, yani işçinin iş görmeye işverenin de çalıştırmaya devamı söz konusu olmalıdır. Kuşkusuz bu fiili durumun sözleşmenin uzaması sonucunu doğurabilmesi çalışmanın işverenin bilgisi dahilinde gerçekleşmesini gerektirir³⁰⁶. Belirli sürenin sözleşmenin süresinin dolmasından sonra tarafların susarak ilişkiyi devam ettirmeleri durumunda sözleşmenin aynı süre ve nihayet bir yıl için yenilenmiş sayılacaktır. Yenilenme süresi sözleşmenin süresi kadar ancak en fazla bir yıl süreyle yenilenmiş olacaktır.

BK m.339/II'de ise tarafların sözleşmeyi feshi ihbarla sona erdirme hakkına sahipken iki taraftan hiç birinin ihbarda bulunmaması durumunda sözleşmenin yenilenmiş sayılacağı esasına yer verilmiştir. Belirli süreli sözleşmede tarafların sözleşmenin sona ermesine ilişkin irade bulunma yükümü olduğu hallerde³⁰⁷ bu irade beyanında bulunmama sözleşmenin yenilenmesi sonucunu doğurmaktadır.

³⁰⁴ Doktrindeki baskın görüşün bu düzenlemenin işçi ile işverenin ilişkiye devam etmeleri durumunda yeni bir hizmet sözleşmesinin oluştuğu yönünde olmasına rağmen BK m.114'te öngörülen tecdit mevcut bir borcun ortadan kaldırılarak yerine yeni bir borcun meydana getirilmesini kapsayan hukuki işlemidir. Tecdit mutlaka eski ve yeni iki borcun varlığını gerekli kılar ve borç ancak yerine yenisini koymak maksadı ile tecdit edilir. Eski ve yeni borçlar arasında hukuki sebep ve muhteva bakımından farklılık olmaması halinde tecdit söz konusu olmayacağı gibi, sözleşmenin süresinin uzatılması da tecdit değildir. Ayrıca tecditin en önemli özelliğini borçlunun yeni bir borç meydana getirmek suretiyle eski edimini yerine getirmeksizin borcundan kurtulması oluşturur (ALPAGUT, 164).

³⁰⁵ Bu bağlamda, sözleşmenin tecditi değil, temditi "uzatılması"ndan söz etmek yerinde olacaktır (ALPAGUT, 165).

³⁰⁶ Hukukumuzda ise BK m.339'un tarafların ilişkiyi sürdürme hususundaki zımni irade beyanlarına dayandığı kabul edilmektedir. Bu görüş taraftarlarına göre; tarafların susarak ilişkiyi devam ettirmeleri, hukuki ilişkiyi sürdürmeleri konusunda iradelerinin varlığına karine teşkil eder (ALPAGUT, 167).

³⁰⁷ Bu yüküm iki şekilde ortaya çıkabilir. Taraflar sözleşmenin sona ermesi için belirli bir tarihi öngörebilirler. Ancak bunun yanı sıra bu tarihten önceki herhangi bir zamanda sözleşmenin fesih beyanı ile sona ermesini mümkün kılabilirler ki, bu halde azami süreli sözleşme mevcuttur. Böyle bir durumda, karşılaştırılan sürede sözleşme herhangi bir irade açıklamasına gerek olmaksızın kendiliğinden sona erer. Ancak, karşılaştırılan süreden önce sona erdirme bir irade açıklaması, fesih

Maddede tecditten bahsedilmişse de gerçekte burada da uzamanın söz konusu olduğunun kabulü yerinde olacaktır. Uzatmamaya ilişkin beyanın yapılmaması sözleşmenin sona ermesini önler ki, sona ermeyen bir sözleşmenin yenilenmesinden diğer bir ifadeyle yeni bir sözleşme oluşmasından söz edilemeyeceğinden tecdit müessesinden ayrılmaktadır. Uzatma konusunda maddede düzenleme öngörülmemiş olsa bile doktrindeki baskın görüş bu halde sözleşmenin aynı süre ve önceki sözleşme koşullarıyla yenilediği yolundadır³⁰⁸.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin BK m.339 uyarınca susma ile yenilenmesi ve irade beyanında bulunmama yoluyla yenilenmesi ise mevcut düzenlemeler karşısında mümkün değildir. Profesyonel futbolcu sözleşmesinin noterde yapılması ve federasyon tarafından tescil edilmesi geçerlilik şartı olduğundan susma ile yenilenmesi ve irade beyanında bulunmama yoluyla yenilenmesi mümkün olamayacaktır.

bb) Ölüm Sebebiyle Sona Erme

Taraflardan birinin ölümü, kural olarak, borç ilişkisini sona erdirme sebebi olmamakla beraber kanunun öngördüğü istisnai durumlarda ölümün sürekli borç ilişkisi üzerinde etkisi mümkündür³⁰⁹. İş sözleşmesinde, işçinin ölümü sözleşmeyi

beyanını gerektirir. İkinci olasılıkta ise, taraflar sözleşmede sona ermeye ilişkin bir süre kararlaştırmakla birlikte sözleşmenin uzatılabilmesi ihtimalini dikkate alarak, kararlaştırılan sürenin bitiminde sona ermesi için belli bir süre önce bildirimde bulunma şartı getirebilirler. Bu bildirim, esasen sözleşmenin kararlaştırılan sürenin bitiminde sona ereceğine, uzatılmayacağına ilişkin olup, bildirim yapılmaması sözleşmenin uzaması sonucunu doğurur.

BK m.339/II hükmü bu ikinci durumu düzenlemektedir. Belirtmek gerekir ki, BK m.339'da her ne kadar fesih deyimine yer verilmişse de burada söz konusu olan teknik anlamda fesih beyanı olmayıp yenilememe (uzatmama) bildirimidir. Beyanın yapılması ile sözleşme yine kararlaştırılan sürenin dolması ile sona erer. Beyanın etkisi ise sözleşmenin yenilenmemesi yani uzamamasıdır (ALPAGUT, 170).

³⁰⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 28.02.1995 tarihli 1994/16836 E. ve 1995/6/17 K. sayılı kararında belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinin altı ay önceden bildirimde bulunma şartına bağlandığı olayda, bu bildirim yapılmaması nedeniyle sözleşmenin, ilk sözleşme süresi olan üç yıl değil bir yıl için yenilediği kabul edilmiştir (ALPAGUT, 172-173). Böylece, 1. fıkrada yer alan sözleşmenin uzamasının süresine ilişkin kıstas uygulanarak karar verilmiştir.

³⁰⁹ SELİÇİ, 81. Yazar tarafından belirtilen tarafların işçinin ölümü ile hizmet ilişkisinin sona ermeyeceğinin, mirasçılarla devam edeceğini de kararlaştırılabileceği ve özellikle tarafların anlaşması ile veya somut şartlar gereği işçinin bizzat ifa borcu olmayıp, üçüncü bir kişinin işçinin yerine işi görmesi söz konusu olan hallerde, şüphe halinde işçinin ölümünde sözleşmenin devam edeceğinin kararlaştırılmış olduğunun karine olarak kabulü mümkün değildir. Sosyal Sigortalar Hukuku bakımından irdelendiğinde iş sözleşmesinin mirasçılarla devamı mümkün değildir. Çünkü, iş sözleşmesi gereği sigortalı yapılmak zorunda olan kişilerin ölümü halinde sosyal güvenlik haklarının mirasçılara bu şekilde devri mümkün olmadığından sözleşmenin mirasçılarla devamı mümkün değildir.

kendiliğinden sona erdirmekte, işverenin ölümü ise, ancak sözleşme “başlıca onun kişiliği” nazara alınarak yapılmış ise iş sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir³¹⁰.

İşçinin ölümü halinde Borçlar Kanununun 347. maddesinin 1. fıkrası gereğince sözleşme sona erecektir. İş sözleşmesinin genellikle işçinin kişiliği ve özellikleri göz önünde tutularak kurulduğundan, onun ölümüyle sözleşmenin kendiliğinden son bulacağına kabul edilmesi sözleşmenin bu niteliğine uygun düşmektedir³¹¹. İşçinin ölümü kanundan doğan kendiliğinden bir sona erme nedenidir³¹².

İş sözleşmeleri genelde işverenin kişiliği dikkate alınmadan yapıldığından ve onun borçları mirasçılar tarafından da yerine getirilebileceğinden işverenin ölümü nedeniyle iş sözleşmesi kural olarak sona ermez ve işçi ile mirasçılar arasında devam etmektedir. Buna karşılık, iş sözleşmesi istisnai hallerde de olsa işverenin kişiliği göz önünde tutularak kurulmuş olması halinde işverenin ölmesi halinde sözleşme sona erecektir³¹³. BK 347. maddesinin 2. fıkrasında düzenlendiği üzere “iş sahibi öldüğü takdirde sözleşme başlıca onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise nihayet bulunduğu” işverenin ölümü ile iş sözleşmesi sona erecektir. Bununla beraber, bu durumda iş sözleşmesinin son bulması nedeniyle işçi bir zarara uğrarsa, işverenin mirasçılarında hakkaniyete uygun bir tazminat istenebilecektir³¹⁴

Profesyonel futbolcu sözleşmeleri profesyonel futbolcu açısından kişilik unsurunun açık bir şekilde ağır bastığı sözleşmelerden biridir. Profesyonel futbolcunun ölümü profesyonel futbolcu sözleşmesini kendiliğinden sona erdirecektir. Sözleşmenin işveren tarafını bir gerçek kişi oluşturamayacağından BK 347. maddesinin 2. ve 3. fıkrasında düzenlenmiş olan işverenin ölümüne ilişkin düzenlemeleri burada uygulama alanı bulmayacaktır.

Ölümlerle birlikte kişilik ve kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerler de sona ereceğinden, ölümden sona kişinin maddi, bedensel, manevi, mesleki ve ticari değerleri üzerindeki haklarından söz edilmeyecektir. Ölüme denk tutulan ölüm karinesi³¹⁵ ve gaiplik durumu³¹⁶ da aynı sonucu doğurmaktadır³¹⁷. Futbolcunun

³¹⁰ SELİÇİ, 81; SÜZEK, İş Hukuku, 397; ÇELİK, İş Hukuku, 170.

³¹¹ İşçinin ölümü halinde iş görme borcu mirasçılara geçemez ve işverenin de bu edimin yerine getirilmesini mirasçılardan istemeye hakkı yoktur (SÜZEK, İş Hukuku, 397).

³¹² ÇELİK, İş Hukuku, 170.

³¹³ SELİÇİ, 82; SÜZEK, İş Hukuku, 397; ÇELİK, İş Hukuku, 171. Bu duruma verilebilecek örnek bir hastabakıcı ile hasta arasında yapılan belirli süreli iş sözleşmesidir. Sözleşmede öngörülen sürenin bitiminden önce hastanın ölmesi nedeniyle sona erer.

³¹⁴ SÜZEK, İş Hukuku, 397; ÇELİK, İş Hukuku, 171.

³¹⁵ Medeni Kanununun 31. maddesine göre, bir kimsenin ölümüne kesin gözle bakılmayı gerektiren durumlar içinde kaybolması halinde cesedi bulunamamış olsa bile ölmüş kabul edilmektedir.

³¹⁶ Medeni Kanununun 32. maddesine göre ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya kendisinden uzun zamandan beri haber alınmayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık varsa hakları bu

öldüğü, ölüm karinesi gereği ölmüş sayıldığı veya hakim kararıyla gaipliğine karar verildiği durumlarda, kulübüyle olan sözleşme ilişkisi kendiliğinden sona erecektir. Ancak, futbolcunun kanuni mirasçıları, kulüp ile futbolcu arasındaki bu ilişkiden doğan hakları, kulübe karşı ileri sürebilirler (MK m. 599, 640)³¹⁸.

cc) Kulübün Tüzel Kişiliğini Kaybetmesi ve İflası Sebebiyle Sona Erme

Futbolcunun ölümüne benzer bir durum da kulüp bakımından gerçekleşir. FKTT'nin 4. maddesi (c) bendi uyarınca kulüpler futbol dalında faaliyeti bulunan mevzuata uygun olarak kurulmuş ve Federasyonca tescil edilmiş dernekler ve şirketlerdir.

Dernek şeklinde kurulan ve tüzel bir kişiliğe sahip olan kulübün bu niteliğini kaybetmesi durumunda, Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Dernek şeklindeki futbol kulübünün tüzel kişiliğini kaybetmesi; dağılması (derneğin süresinin dolması, amacın gerçekleştirilmesi, amacın gerçekleştirilmesinin imkânsız hâle gelmesi, derneğin aciz hâline düşmesi, Yönetim Kurulunun kurulmasının kesin biçimde imkânsızlaşması, üst üste olağan iki Genel Kurul toplantısının yapılamaması, tüzüğünün gazetede ilân edildiği tarihten itibaren altı ay içinde ilk Genel Kurul Toplantısının yapılamaması sebepleriyle dağılması), Genel Kurul kararıyla dağıtılması (kendi kendine fesih) ve mahkeme kararıyla dağıtılması şeklinde gerçekleşir. Ne şekilde gerçekleşirse gerçekleşsin, dernek şeklindeki futbol kulübü tüzel kişi niteliğini kaybettiği anda, futbolcusuyla yaptığı sözleşme de kendiliğinden sona erer. Çünkü artık bu kulübün tüzel kişi olarak hak ve fiil ehliyeti sona ermiştir³¹⁹.

Anonim şirket şeklindeki futbol kulüplerinin iflâs etmeleri durumunda ise, futbolcu ile kulüp arasındaki sözleşme kendiliğinden sona ermemektedir, zira, iflâs borcun ifasını imkânsız kılmaz. Bu sebeple, iflâs halinde iş sözleşmesi iflâs idaresi veya tasfiye memuruyla devam etmektedir. İflas idaresi yada tasfiye memurunun –

ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine mahkeme bu kişinin gaipliğine karar verebilir. Medeni Kanunun 33. maddesi uyarınca ilgililerin gaiplik kararı talep edebilmeleri için ölüm tehlikesinden itibaren en az bir yılın veya son haber tarihinin üzerinden en az beş yıl geçmiş olması gerekmektedir.

³¹⁷ PETEK, 340.

³¹⁸ PETEK, 340. Profesyonel futbolcunun ölüm karinesi gereği ölmüş sayıldığı veya hakim kararıyla gaipliğine karar verildiği durumlarda kulüp ile futbolcu arasındaki bu ilişkiden doğan haklarının kulübe karşı ileri sürülebilmeyle birlikte gaiplik kararı alınması için son haber alma tarihinden itibaren beş yılın geçmesi gerekliliği dikkate alındığında bu mali hakların zamanaşımına uğradığı kulüp tarafından ileri sürülebilir.

³¹⁹ PETEK, 340-341.

tasfiye süreci bakımından- gerekli gördüğünde sözleşmenin haklı sebeple feshi isteyebileceklerinin kabulü³²⁰ salt iflas idaresi ya da tasfiye memurunun iflas veya tasfiyeye dayanılarak sözleşmenin haklı nedenle feshini istemesi mümkün gözükmemektedir. İflas ve tasfiyenin varlığı sözleşmenin feshi için haklı neden oluşturmaz. İflas idaresi ya da tasfiye memurunun sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilmesi ancak ve ancak sözleşmenin feshinin haklı olduğu durumlarda yani sözleşmenin devamının iflas ya da tasfiye sürecine olumlu etkisinin olacağına kabulü halinde mümkün olacaktır. Yoksa, sözleşmenin devamının iflas ya da tasfiye sürecine katkı sağladığı durumlarda fesih iflas ya da tasfiyeye dayanılarak yapılamayacaktır. Mesela, kulübün futbol faaliyetlerine devam etmesi halinde elde edeceği gelirin profesyonel futbolculara yapılacak ödemelerin yanında ayrıca kazanç getirmesi halinde sözleşmenin feshi bu sebeple mümkün gözükmemektedir.

Ayrıca, Borçlar Kanununun 346. maddesinde işverenin borcu ödemekten aciz olduğu takdirde, işçinin talebi üzerine münasip bir müddet zarfında ücreti için teminat vermemesi halinde işçinin sözleşmeyi feshetme yetkisi bulunmaktadır. Aciz halinde bulunma sadece işçi tarafına sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı tanımaktadır.

Yukarıda değinilen işverenin kişiliği dikkate alınarak işçinin iş sözleşmesini yapması ve işverenin ölümü halinde işçinin zararının işverenin mirasçılarında hakkaniyete uygun bir tazminat istemesinin tüzel kişiliğin kaybı veya iflas halinde BK m.347/II ve III. fıkrasının kıyasen uygulanarak profesyonel futbolcu açısından mümkün olduğunun kabulü³²¹ teorik olarak mümkünse de profesyonel futbolcu sözleşmesi yapılırken kulübün kişiliğinin önem taşıdığına ispatı zor olduğundan mümkün gözükmemektedir. Ayrıca, BK 347. maddedeki düzenleme gerçek kişilere ilişkin olduğundan mirasçılardan bu tazminatın talep edilmesi mümkünken tüzel kişilerde kişiliği sona erdiren sebeplerden ölüme benzer olanı tüzel kişiliğin kaybı veya iflas halinde bu durumlar gerçekleşene kadar taraflar sözleşme ilişkisine devam edeceklerdir³²². Bununla birlikte, kulübün tüzel kişiliğini kaybetmesi veya iflası halinde sözleşmenin zamanından önce sona ermesi yüzünden uğradığı zararını

³²⁰ PETEK, 341.

³²¹ PETEK, 341-342.

³²² İflas idaresinin görevleri, masa mallarını muhafaza etmeye devam etmek ve masa mallarını çoğaltmak ile iflas masasının pasifini tespit etmektir. İflas idaresi, tasfiye sürecinin sonuna kadar iş sözleşmelerinin feshetmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, tasfiye sürecinin sonuna gelinmeyeceği gibi iflas idaresi üyelerinin hukuki ve cezai sorumlulukları bulunmaktadır. İİK m.227 uyarınca iflas idaresi üyeleri kusurlarından ileri gelen zararlardan müteselsilen sorumlu oldukları gibi TCK uygulanmasında memur sayılacaklarından ceza sorumluluğu devlet memurlarınki gibidir (KURU Baki, İcra ve İflas Hukuku, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2004, s. 1106-1107).

hakkaniyet ölçüsünde giderilmesini fiil ehliyeti olmayan kulüpten istemesi hukuken mümkün değildir.

dd) İmkânsızlık Sebebiyle Sona Erme

İfa imkânsızlığı mevcut bir borcun ifasının cebri icra yolu ile elde edilemeyecek duruma girmesidir. Bu husus, dürüstlük kuralı ışığında alacaklının durumu böyle değerlendirmekte hakkı olup olmadığı incelenerek saptanmalıdır³²³. Doktrinde imkânsızlık ile ilgili birçok tanım bulunmakla birlikte söz konusu tanımlar arasında imkânsızlığın bütün niteliklerini kapsayan bir tanım bulmak mümkün değildir³²⁴.

Genel olarak edimin ifa edilememesi veya ifa edilemez hale gelmesi imkânsızlığı doğurur. Gerçekten edim hiç kimse tarafından yerine getirilemiyorsa imkânsızdır. Edim hiç kimse tarafından yerine getirilemiyorsa, borçluyu borçtan kurtarıcı bir sonuç ortaya çıkar. Aksi halde edimin sübjektif imkansızlığı olarak adlandırılan, bizzat borçlunun yerine getiremediği, başkalarının yerine getirebildiği edimlerin imkânsızlığında, sözleşmenin bâtil olması veya borcun sona ermesi söz konusu olamaz³²⁵.

İmkânsızlık, daha çok parça borcu, sınırlı cins borcu, maddî ve şahsa sıkı sıkıya bağlı edimlerde söz konusu olur. Aynı şekilde, yapmama edimlerinde de imkânsızlık olabilir. Buna karşılık, cins ve para borçlarında borcun ifası imkânsız hale gelmez. Olsa olsa mutlak kesin vadeli işleme bürünmüş görme edimlerinde imkânsızlıkla karşılaşılabilir³²⁶.

İmkânsızlık, BK m.20/I'de sözleşmenin içeriğini sakatlayan sebepler arasında sayılmıştır. Bu hükme göre, şayet bir sözleşme içeriği imkânsız ise, sözleşme butlan

³²³ Ne var ki doktrindeki baskın görüş, ifanın alacaklı tarafından cebri icra yoluyla sağlanamayacağı bazı durumları ifa imkansızlığı saymamaktadır. Bu yerleşik görüşte ifanın mümkün olup olmadığına borçlu açısından bakılmakta, borçlu dilerse ifayı gerçekleştirebilecek durumda ise, alacaklı bunu sağlayamayacak olsa bile, imkansızlık kabul edilmemektedir. Oysa ifanın önemi borçludan çok alacaklı bakımındandır. Şu halde her ne sebeple olursa olsun alacaklının kesinlikle ifayı elde edemeyeceği bütün durumlar imkansızlık sayılmalıdır. İş görme edimini içeren bir borcun borçlusunun kesinlikle ifada bulunmayacağını bildirmesi, bu hallerden biridir. Zira, burada sonuç olarak tazminattan başka bir şey elde edilemeyecektir (OĞUZMAN-ÖZ, 295-296).

³²⁴ ALTUNKAYA Mehmet, Edimin Başlangıçtaki İmkânsızlığı, Yetkin Yayınları, Ankara 2005, s. 88.

³²⁵ ALTUNKAYA, 89. İmkânsızlık bir veya birden çok edimi kapsayabilir. Ayrıca edimin ifasının imkânsızlığı, asıl edimler yanında, yan edimler için de söz konusu olabilir. İmkânsızlık genellikle edim sonucuna ilişkin olmalıdır. Yani edim sonucunun gerek borçlu gerek üçüncü kişiler tarafından yerine getirilememesi imkânsızlık kavramını doğurur. Ancak bazı durumlarda imkânsızlık edim fiiline ilişkin de olabilir. Bunun gibi, hizmet sözleşmesinde işçinin borçlandığı edim, bir yapma borcudur. İşçinin iş göremez hale gelmesi durumunda imkânsızlık bu yapma borcuna ilişkin olabilir.

³²⁶ ALTUNKAYA, 90.

müeyyidesine tâbidir. Başka bir deyişle, bu tür durumlarda borcun konusu olan edim yerine getirilemez niteliktedir; yahut mümkün olmayan bir şeyi konu alan bir sözleşme söz konusudur³²⁷.

İmkânsızlık kavramının dayandığı sebepler olarak mantıkî (felsefî, tabîî) imkânsızlık³²⁸, fiilî (maddî) imkânsızlık³²⁹ ve hukukî imkansızlık³³⁰ olarak kabul edilmektedir. İmkânsızlık kavramının belirlenmesinde, mantıkî imkânsızlık dar olarak yorumlandığı zaman yetersiz kalmaktadır. Mantıken mümkün olan her şey, hukuken veya fiilen mümkün olmayabilir. Aynı şekilde fiilen ifası imkânsız olan her edim, mantıken imkânsız değildir. Bu sebeple mantıkî imkânsızlığın içine fiilî ve hukukî imkânsızlığı da sokmak gerekir³³¹

Doktrinde imkânsızlığın türleri konusunda, farklı kıstaslardan hareketle çeşitli ayrımlar yapılmıştır. Gerçekten de, Kanunda sadece başlangıçtaki ve sonraki imkânsızlığa (BK m.20 ve m.117) yer verilmişken, doktrinde, Kanunda yer almayan daha başka türler ve bunların da farklı hukukî sonuçları kabul edilmektedir. Doktrinde, imkânsızlığın belli başlı beş türü vardır. Bunlar; başlangıçtaki-sonraki³³²,

³²⁷ Böylelikle BK m.20/I anlamındaki imkânsızlıkta butlan sonucunun doğabilmesi için, sözleşmenin kurulduğu anda var olan objektif ve sürekli bir engel sebebiyle edimin ifasının mümkün olmaması gerekir (ALTUNKAYA, 91).

³²⁸ Bu görüşe göre mantık ve tabiat kanunlarının mümkün saymadığı bir edimi kesin olarak hiç kimse yerine getiremez. Böyle bir halde edimin ifası imkânsızdır. Mantıkî imkânsızlık, bir olayın gerçekleşmeme, bir şeyin olmama mecburiyetidir. Burada imkânsızlık “olumsuz zorunluluğu” ifade eder. Mantık kurallarına göre, bir olayın gerçekleşmesi imkânsız ise, bunun olmaması, yapılamaması, gerçekleşmemesi mutlak bir zorunluluktur. Söz konusu görüşe göre, bu söylenenlere uygun olarak, dış dünyada meydana getirilmesi mümkün olmayan bir olayın hukuken de mümkün olmayacağını ileri sürmektedir. Buna göre, mantığın tabiat kanunlarına göre imkânsız saydığı hususlar, hukuken de imkânsız olarak kabul edilmelidir (ALTUNKAYA, 91-92).

³²⁹ İş hayatındaki telâkkiler, dürüstlük ve güven kuralları gereğince, edimin, borçlu da dahil hiç kimse tarafından yerine getirilmesinin mümkün olmamasına “fiilî imkânsızlık” adı verilir. Her ne kadar edimin ifası mantıken mümkün olsa da, her insan o kadar önemli olan ve temelde üstesinden gelmenin mümkün olmadığı böyle bir edimi gerçekleştiremez. En azından bu edimi ifa etmek için harcayacağı emek ile elde edeceği menfaat birbiriyle uyumlu değildir. Böyle bir edimin ifasına dürüstlük kuralları da engel olur (ALTUNKAYA, 93-94).

³³⁰ Edimin ifası hukukî sebepler yüzünden yerine getirilememiş olabilir. Başka bir deyişle, borçlanılan edim mevcut olmakla birlikte, emredici bir hukuk normu sebebiyle, borçlu da dahil olmak üzere hiç kimse tarafından yerine getirilemiyorsa, “hukukî imkânsızlık” söz konusu olur. Bu durumda edimin ifası, mantık kurallarına göre ve fiilen mümkün olmakla birlikte, ifaya bir hukuk normu engel olmakta ve kaynağı hukuk normu olan ayrı bir imkânsızlık türü ortaya çıkmaktadır (ALTUNKAYA, 95).

³³¹ Böylelikle imkânsızlığın bir insan fiilinden veya tabiat olayından doğmasının yanında, mantıkî, hukukî ve fiilî sebeplerden kaynaklanabileceği kabul eden görüşler, imkânsızlığı doğuran sebepleri daha kapsamlı şekilde açıklamaktadır (ALTUNKAYA, 99-100).

³³² Başlangıçtaki imkânsızlık edimin ifasının, sözleşme kurulurken zaten imkânsız veya ifa zamanında yerine getirilemeyeceği açık olarak belli olduğu hallerde söz konusudur (ALTUNKAYA, 103). Sözleşmenin kurulmasından sonra ve fakat ifadan önce edim imkânsız hale gelmişse sonraki imkânsızlık söz konusu olur. Başka bir deyişle, sonraki imkânsızlık sözleşmenin doğumundan sonra ortaya çıkar ve ifanın gerçekleşmesine engel olur. (ALTUNKAYA, 105). Ayrıca, bozucu şarta bağlı işlemlerde ise sözleşme baştan itibaren geçerli bir şekilde kurulmuş ve hükümlerini doğurmaya başlamış olduğu için, şartın gerçekleşmesinden önce meydana gelen imkânsızlık, sonraki imkansızlık olarak kabul edilir. Bu durumda işlem şartsız yapılmış sayılır ve geçerlidir (ALTUNKAYA, 109).

objektif-sübjektif³³³, sürekli-geçici³³⁴, tam-kısmî³³⁵ ve borçlunun sorumlu olduğu ve sorumlu olmadığı³³⁶ imkânsızlıktır³³⁷.

Borçlar hukukunda akdin kesin hükümsüzlüğüne yol açan hallerde biri de yukarıda incelemeye çalıştığımız “konusu”nun imkânsızlığıdır. BK m.20/1’de öngörülen imkânsızlık objektif olan imkânsızlıktır ve akdin yapıldığı anda mevcudiyeti aranır. Akdin yapılması sırasında imkânsız olan edim, sözleşmede bu hususun göz önünde tutulması şartıyla, ifa ânında mümkün hâle gelirse, o akdin kesin hükümsüzlüğüne yol açmayacağı kabul edilmektedir. Objektif ve başlangıçta olma özelliklerini taşıyan bu imkânsızlık hâli, iş sözleşmesinin de, kesin hükümsüzlüğü sonucunu doğurur. Aynı şekilde, işçinin iş sözleşmesi yaptığı işverenin bu akdin yapılışı sırasındaki ekonomik güçsüzlüğü sübjektif bir imkânsızlık olup yalnızca o kişi için söz konusudur ve sözleşmenin geçerliliğine tesir etmez³³⁸

Profesyonel futbolcu sözleşmesinde kişisellik unsuru diğer iş sözleşmelerinde olduğundan daha ağır basmaktadır. Çünkü kulüp sözleşmeyi imzalayacağı futbolcu ile daha sıkı bir ilişkiye girmekte ve kişisellik unsuru pekişmektedir. Bu noktada,

³³³ Edim, üçüncü kişiler tarafından yerine getirilebilirken, sadece borçlu bunu yerine getiremiyorsa imkânsızlık sübjektiftir. Oysa edimin ifası, borçlu dahil hiç kimse tarafından yerine getirilemiyorsa, objektif imkânsızlık söz konusu olur (ALTUNKAYA, 111). Başlangıçtaki imkânsızlık objektif nitelikteyse sözleşme bâtil olurken, sübjektif imkânsızlıkta sözleşme geçerli sayılmaktadır (ALTUNKAYA, 110).

³³⁴ Sürekli imkânsızlık; edimin ifa süresi içerisinde yerine getirilmesi imkânının ortadan kalkmasıdır. Başka bir açıdan, imkânsızlığın taraflarca öngörülemeyecek derecede uzun bir için söz konusu olduğu hallerde de sürekli imkânsızlık vardır. Objektif imkânsızlığın sonuçlarını doğurabilmesi için imkânsızlığın sürekli nitelikte olması gerekir. Sözleşmede tarafların belirledikleri ifa süresi içinde, edimin yerine getirilmesini engelleyen bazı haller, sözleşmenin yürürlükte olduğu zaman içerisinde ortadan kalkar ve edim ifa edilebilir hale gelirse “geçici imkânsızlık” söz konusu olur. Geçici imkânsızlık ifa imkânsızlığına değil, genellikle borçlunun temerrüdü hükümlerine tâbi olur. Buna karşılık kesin vadeli sözleşmelerde olduğu gibi bazı durumlarda geçici imkânsızlığın sürekli imkânsızlık gibi değerlendirilmesi mümkündür (ALTUNKAYA, 119-121). Sürekli borç ilişkisinde edimin yerine getirilmesi, sözleşme kurulduktan sonra, kesin ve objektif olarak imkânsızlaşır, ifa imkânsızlığı ortaya çıkar. Buna karşılık, böyle bir durumda, edimin sonradan ifa edilme ihtimali varsa, imkânsızlık değil, borçlunun temerrüdü söz konusu olur. Sürekli edim, geçici bir süre için imkânsız olmuş ise kural olarak devam ettiği süre için kısmî imkânsızlık sonucunu doğurur ve kısmî butlan müeyyidesi uygulanır. Ancak geçici imkânsızlık, borç ilişkisinin bütün süresi için devam etmekteyse veya böyle olmamakla beraber alacaklının beklemesi istenemezse, geçici imkânsızlık sürekli imkânsızlığa eşit sayılır ve ifa imkânsızlığı doğar (ALTUNKAYA, 126).

³³⁵ Sözleşme konusu edim, şayet tam olarak yerine getirilemiyorsa, “tam imkânsızlık” vardır. Tam imkânsızlık durumunda sözleşme tamamen bâtil olur. Mesela sürekli borç ilişkilerinde borçlu belirli bir andaki edimi yerine getirmemiş ve geri kalan edimin ifası da alacaklının sözleşme ile güttüğü amacın gerçekleşmesine engel oluyorsa tam imkânsızlık söz konusu olur. Sözleşmenin kurulduğu sırada var olan imkânsızlık, edimin yerine getirilmesini tamamen değil de kısmen ortadan kaldırıyorsa “kısmî imkânsızlık” söz konusu olur (ALTUNKAYA, 127).

³³⁶ Borçlunun sorumlu olup olmayacağını belirlemede belli bir kıstas vermek mümkün değildir. Bunu her somut olayda ayrı ayrı tespit etmek gerekir. Borçlu durumu önceden görebilecek vaziyette idiyse ve buna rağmen gerekli tedbiri almamışsa, bu onun rizikoyu yüklediğini gösterir ve BK m.96’ya göre sorumlu olur (ALTUNKAYA, 140).

³³⁷ ALTUNKAYA, 101 vd.

³³⁸ AKYİĞİT, Kesin Hükümsüzlük, 32-33.

imkânsızlığın sübjektif olması tıpkı objektif olması gibi sonuç doğurmaktadır. Profesyonel futbolcular açısından imkânsızlık objektif ve başta mevcut ise sözleşme kesin hükümsüz³³⁹ olacaktır. Kulüp açısından incelediğimizde asli borcu ücret ödeme yani para borcu olduğundan borcun ifası imkânsız hale gelmemektedir.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin sonradan imkânsız olması mümkündür. Futbolcunun iş görme borcu karakteristik özelliği bedeni emeğin ağırlıklı olmasıdır. Futbolcunun sürekli olarak iş göremeyeceği duruma gelmesi halinde örneğin ağır şekilde yaralanması veya sakatlanması durumunda sonradan doğan ifa imkânsızlığı meydana gelmektedir. Sonraki imkânsızlık futbolcunun kusuruna dayanmadıkça borç sona ermektedir. Aksi halde yani futbolcunun kusurunun mevcut olduğu durumlarda borçlu bundan sorumludur. Yani borç sukut eder, sadece borcun muhtevası değişikliğe uğrar, ifası imkânsızlaşan edimin yerini alacaklının zararını tazmin mükellefiyeti alır. Bu durumda ise BK m.96 uygulanacaktır³⁴⁰.

Bir diğer imkânsızlık hâli ise Askerlik Kanunu gereğince gerçekleşen hukukî imkânsızlık hâlidir. 1111 sayılı Askerlik Kanununun³⁴¹ 35. maddesinin (E) fıkrasının 3 numaralı bendinin (c) alt bendinde Türkiye Profesyonel birinci ve ikinci futbol liglerinde yer alan takımların kadrolarında bulunan profesyonel futbolcuların askere celp ve sevklerinin Milli Savunma Bakanlığınca 33 yaşını doldurdukları yılın sonuna kadar tehir edilebileceği düzenlenmiştir. Bu noktada, Türkiye ikinci futbol liginde 33 yaşını doldurmamış bir futbolcunun kulübünün üçüncü futbol ligine düşmesi veya ikinci futbol ligindeyken 33 yaşını doldurmuş olması halinde Askerlik Kanununda kendisine tanınan başka bir tehir etme hakkı olmadığı sürece edimlerinin ifası imkânsız hale gelmektedir.

ee) Bozucu Şartın Gerçekleşmesi Nedeniyle Sona Erme

Geçerli olarak yapılmış bir sözleşmenin sonuçlarının ortadan kalkması, gelecekteki belirsiz bir olayın gerçekleşmesine bağlanması halinde bozucu şarta bağlı sözleşmeden söz edilir. Şartın gerçekleştiği andan itibaren sözleşme hüküm ifade etmez. Bozucu şartla yapılan sözleşmeler, yapıldıkları andan itibaren hüküm ve

³³⁹ Kesin hükümsüzlük, bir akdin yapılması anında, kurucu unsurları varolmakla birlikte, yasaca aranan geçerlik şartlarından kamu düzenini ilgilendirecek nitelik taşıyanların gerçekleşmemesi halinin müeyyidesi biçiminde tanımlanabilir. Bu hallerde sözleşme ölü doğmuştur ve sonradan geçerlilik kazanamaz (AKYİĞİT, Kesin Hükümsüzlük, 5).

³⁴⁰ OĞUZMAN/ÖZ, 304.

³⁴¹ İlgili kanun 12-17.07.1927 tarihli ve 631-635 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

sonuçlarını doğurur; ancak, şartın gerçekleşmesiyle birlikte, sözleşmenin hüküm ve sonuçları geleceğe etkili olmak üzere kendiliğinden ortadan kalkar. Bu hukuki sonucu, tarafların bilmesine veya istemesine gerek yoktur. Böylece, taraflar arasında bozucu şarta bağlı sözleşmenin yapılmasından önceki duruma kendiliğinden dönülmüş olur³⁴².

Sözleşmenin sona ermesinin ileride gerçekleşip gerçekleşmeyeceği ve ne zaman gerçekleşeceği belirli olmayan bir olaya bağlanması örneğin iş sözleşmesinin bozucu şarta bağlı olarak yapılması durumunda belirli süreli bir iş sözleşmesinden söz edilemeyeceği³⁴³, böyle bir durumda belirli süreli sözleşmenin kabulü için zorunlu olan “sürenin belirliliği” veya “öngörülebilirliği” unsuru gerçekleşmediği gibi, sözleşmenin yakın veya uzak bir tarihte sona erip ermeyeceği de kesinlik taşımaz; bu bakımdan, bu tür sözleşmeler belirsiz süreli olarak kabul edilir³⁴⁴.

Bununla birlikte, profesyonel futbol sözleşmelerinin bozucu şarta bağlı olarak yapıldığı görülmektedir. Örneğin futbolcunun bir Avrupa kulübü tarafından transfer edilmek istenmesi durumunda kulübüyle olan sözleşmesinin sona ereceği şeklinde sözleşmenin özel hükümler kısmında bozucu şart kararlaştırıldığında veya kulübün bir alt kümeye düşmesi durumunda sözleşmenin sona ereceğinin kararlaştırılması halinde³⁴⁵ şu şekilde bir kabule gidilmesi uygun olacaktır:

Avrupa kulübüne transfer olmak istemesi halinde uygulamada transfer karşılığında bonservis bedeli ödenmesini sözleşmeye eklemektedirler. Avrupa kulübü ile futbolcunun anlaşmaya varmaları halinde anlaşma futbol sezonunun ilk yarısında gerçekleşmiş ise sözleşme kural olarak ilk yarının sonuna kadar devam edecek ikinci transfer ve tescil döneminin başlangıcı itibariyle sona ermiş olacaktır. Sezonun ikinci yarısında gerçekleşmişse de 31 Mayıs tarihi itibariyle sözleşme sona erecektir. Kulübün bir alt kümeye düşmesi durumunun bozucu şart olarak kabulü halinde ise kulübün alt kümeye düştüğünün matematiksel olarak kesinleşmesi daha önce de olmuş olsa bile 31 Mayıs tarihi itibariyle sözleşme kendiliğinden sona erecektir. Bozucu şartın gerçekleştiği tarih ile sözleşmenin bitiş tarihi olarak belirlenmiş olan 31 Mayıs tarihi arasında bozucu şart âdeta askı halindedir. Çünkü takımın küme düştüğünün nihai olarak tespiti liglerin bitiminden sonra Futbol

³⁴² PETEK, 342, dipnot 38’de belirtilen yazarlar.

³⁴³ Ancak, doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, bozucu şartlar özel bir sürelendirme türü olarak süreli iş sözleşmelerinin bir alt türüdür (PETEK, 343, dipnot 40).

³⁴⁴ PETEK, 343.

³⁴⁵ Örnekler için PETEK, 343.

Federasyonu Yönetim Kurulu tarafından liglerin tescil edilmesiyle gerçekleşmektedir.

Taraflar aksi şekilde bir kararlaştırma yaparak bozucu şartın gerçekleştiği andan itibaren sözleşmenin kendiliğinden sona ereceğini kabul etmeleri halinde sözleşme bozucu şart gerçekleştiği anda sona erecektir. Bununla birlikte futbolcu açısından transfer döneminin kaçırılmış olması nedeniyle transferinin hukuken imkansız olması karşısında bu şekilde bir düşüncenin kabulü yerindedir. Böylece, transfer etmek isteyen kulübün bağlı bulunduğu federasyonun belirlediği transfer döneminin başlayacağı tarihe kadar bozucu şart askıda kalmaktadır.

Diğer bir bozucu şart örneği profesyonel futbolcunun askerlik yükümlülüğünü yerine getirmesine ilişkin verilebilir. Türkiye ikinci futbol liginde 33 yaşını doldurmamış bir futbolcunun kulübünün üçüncü futbol ligine düşmesi halinde Askerlik Kanununda kendisine tanınan başka bir tehir etme hakkı olmadığı sürece iş görme borcunu ifası imkânsız hale geldiği yukarıda belirtilmiştir. Bununla birlikte, taraflar sözleşmede böyle bir durumda sözleşmenin bozucu şarta dayanılarak kendiliğinden sona ereceğini kabul etmeleri halinde sözleşme imkânsızlık nedeniyle değil bozucu şarta dayanılarak sona ermektedir. Mesela, 32 yaşındaki bir futbolcunun kulübünün 3. lige düşmesi ve sözleşmede bu durumun sözleşmenin kendiliğinden sona ermesine sebebiyle vereceğinin kararlaştırılması halinde kanundaki düzenlemenin sadece birinci ve ikinci ligi kapsamı karşısında ortada bozucu şart mevcut olduğu anlaşılacaktır. Çünkü, taraflar bunu sözleşmede kabul ederek bozucu şartın hukukî imkânsızlığın üzerinde olduğunu kabul etmiştir. Ayrıca, verdiğimiz örnek dikkate alındığında profesyonel futbolcunun birinci veya ikinci lig kulüplerinden biriyle sözleşme imzalayarak hukukî imkânsızlığı ortadan kaldırma ihtimali bulunmaktadır. Ancak, hukukî imkânsızlığı ortadan kaldırma ihtimali profesyonel futbolcunun belirtilen liglerdeki kulüplerden biriyle sözleşme imzalaması halinde bir anlam ifade edecek olup kendi kulübüyle yapmış olduğu sözleşmeden doğan borçlarının imkânsızlığını bertaraf etmemektedir.

b) Hukuki İşleme Sona Erme

Sürekli borç ilişkilerinde bazı sebepler dolaylı olarak sürekli borç ilişkisinin sona ermesine vesile olmaktadır. Bu sebepler ortaya çıkınca sürekli borç ilişkisi doğrudan doğruya sona ermemektedir; bilâkis sürekli borç ilişkisinin sona erdirilmesi

bu sebebe dayanan irade beyanına bırakılmaktadır. Sona erme sonucu bir tarafın irade beyanı ile olmakta, fakat bu irade beyanı ile hukuki sonucun geçerlilik kazanması, ortaya çıkan sebebin irade beyanının haklı kılmasına bağlı olmaktadır. Burada “dolayısı ile sona erme” sebeplerinden söz etmek mümkündür³⁴⁶. Öncelikli olarak iş sözleşmesinin hukuki işlemle sona ermesine ilişkin genel bilgiler verildikten sonra profesyonel futbolcular açısından öngörülen düzenlemeler incelenecektir.

aa) Tarafların Anlaşmasıyla Sona Erme

Borçlar Hukukuna ilişkin bir sözleşme, tarafların yeni bir sözleşmesi ile ortadan kaldırılabılır. Yani irade özerkliği kuralı gereğince taraflar borç ilişkilerine son veren bir sözleşme yapabilirler³⁴⁷. Sona erdirme sözleşmesi münferit bir borç ilişkisinin sona erdirmeye yönelik olabileceği gibi, tüm kök borç ilişkisini de sona erdirmeye ilişkin olabilecektir³⁴⁸. Sürekli borç ilişkisi icraya konmuş, sürekli edim yerine getirilmeye başlanmışsa sona erdirme sözleşmesi, sürekli borç ilişkisini ileriye etkili olarak sona erdirecektir. Sona erdirme sözleşmesinin hüküm kazanması ile sürekli borç ilişkisinden bundan böyle yeni edim borçları doğmayacak, yerine getirilmiş olan edimler olduğu gibi kalacak geri verilmesi söz konusu olmayacaktır³⁴⁹.

Profesyonel futbolcunun ve kulübün karşılıklı anlaşmaya vararak sözleşmeyi sona erdirmesi her zaman mümkündür. Kural olarak ikale olarak adlandırılan sona erdirme sözleşmeleri borçlar hukukuna tabi olmakla birlikte profesyonel futbolcu sözleşmesinin ikalesinde talimat hükümleri gereğince noterde düzenlenmesi gerekliliği geçerlilik koşulu oluşturmaktadır. Sözleşmenin karşılıklı olarak sona erdirilebilmesi için ikale sözleşmesinin noterde düzenlenmesi geçerlilik koşuludur ve

³⁴⁶ Dolayısı ile sona erme sebepleri, bu sebebe dayanan tarafa sürekli borç ilişkisini vaktinden önce sona erdirmeye imkânı vermektedir. Normal olarak bu sebepler sözleşmenin sürdürülmesini engelleyebilen sebepler olarak gözükmekte, fakat ilişkiyi sona erdirip erdirmemek, sebebe dayanabilecek tarafın iradesine bırakılmaktadır (SELİÇİ, 103).

³⁴⁷ Kaldı ki, kanunun bir tek tarafın iradesine fesih veya dönme yolu ile borç ilişkisini sona erdirmeye yetkisi tanıdığı göz önünde tutulursa aynı sonucun tarafların anlaşması ile elde edilmemesi için herhangi bir engel düşünülemez (SELİÇİ, 104)

³⁴⁸ Münferit borç ilişkisinin sona erdirilmesi sözleşmesi “ibra” olarak anılmaktadır. İbra alacaklı ile borçlunun yaptıkları bir sözleşme ile alacaklının alacağından vazgeçmesidir. Tüm borç ilişkisini sona erdiren sözleşme ise sözleşme ve bu sözleşmeye dayanan hukuki ilişkiyi ortadan kaldırmaktadır (SELİÇİ, 103-104).

³⁴⁹ SELİÇİ, 107.

futbolcunun transferinin talimatın 23. maddesinde öngörülen kurallar uygulanarak sağlanabilmesi için sözleşmenin bir örneğinin federasyona ibrazı zorunludur.

bb) Tek Taraflı Hukuki İşlemlerle Sona Erme

Yerine getirilmesi zaman içinde süregiden edim borçlarının, bünyelerinde sona erme sebebinin taşımamaları, sona erdirilmelerinin dışarıdan bir müdahale ile olmasını zaruri kılmaktadır. Edim borçlarının sonsuz devam etmeleri kişisel özgürlüğe aykırı düşecektir. Tarafların ifa süresini bitme anını kararlaştırmadıkları durumlarda, kanun, düzenlediği sürekli borç ilişkilerinde tarafların her birine bir ek yetki tanıyarak süreyi sınırlandırma, böylece sözleşmeden tek taraflı olarak kurtulabilmesi imkânı sağlamıştır³⁵⁰.

Olağan feshin görevi normal hiçbir engelle karşılaşmadan ifa edilmekte olan bir sürekli borç ilişkisinin sonsuz hale gelmesini önlemek için taraflardan her birine “er geç” borçtan kurtulabilme imkanı tanımaktır. Sürekli borç ilişkisinin normal seyrinde olağan olmayan bir sebebin ortaya çıkması ile, ilişkinin sona erdirilmesi olağanüstü fesih³⁵¹.

Fesih sözleşme taraflarından birinin tek taraflı yöneltilmesi gerekli bir irade beyanı ile sürekli borç ilişkisini ileriye etkili olarak sona erdirmesidir. Fesih sürekli borç ilişkisini doğrudan doğruya etkileyip karşı tarafın hukuki sonucun doğmasına herhangi bir şekilde katılması gerekmeden, borç ilişkisini sona erdirdiğinden “bozucu yenilik doğuran” bir işlemdir³⁵². Geçerli fesih beyanı bir icap olmadığından hukuki sonuç doğurması karşı tarafın kabulüne bağlı değildir³⁵³. Fesih aynı zamanda bir tasarruf işlemi olduğundan fesih beyanında bulunanın tasarruf yetkisini haiz

³⁵⁰ Bütün “belirsiz süreli” sürekli borç ilişkilerinde, tarafların süreyi sınırlayarak ilişkiden yeni edim borçlarının doğmasını önlemek hususunda “olağan” bir hukuki yol olarak gözükmektedir (SELİÇİ, 112).

³⁵¹ SELİÇİ, 112. Olağan fesih taraflara belirsiz sürede sürekli borç ilişkisini zaman içinde sınırlandırabilmeleri, sonsuz hale gelmesini önlemeleri için tanınmıştır. Halbuki olağanüstü fesih ifayı bozan sebepler dolayısı ile borç ilişkisinin sona erdirilmesini sağlayan bir imkândır. Fakat etkisi (borç ilişkisini zaman içinde sınırlayarak sona erdirme) ve kullanılma şekli (yönetilmesi gerekli irade beyanı) bakımından ise birbirinden farksızdırlar. Her iki kurumun bir ortak yönü de, bütün sürekli borç ilişkilerinde, ilişkiye zaruri olarak bağlı bir belirtici özellik olmalarıdır (SELİÇİ, 113).

³⁵² SELİÇİ, 115. Fesih beyanı açık veya zımni bir irade beyanı şeklinde haricileşmiş olabilir. Aslıolan haricileşme şekli ile beyandan, yeterli bir sona erdirme iradesinin anlaşılabilmesidir.

³⁵³ Muhatabın “feshi kabullenmesi” bir sona erdirme sözleşmesi kurulmasına yol açan teknik anlamda “kabul olarak” görülemez. “Kabullenme” biçimindeki bir davranış muhatabın beyan sahibinin hakkını kabul ettiğini, bu yüzden hukuki sonuca boyun eğdiğini gösterebilir (SELİÇİ, 116).

olmalı ki, sürekli borç ilişkisi üzerine doğrudan doğruya etki yaparak, ilişkiyi sona erdirebilsin³⁵⁴.

İfa edilmekte olan bir sürekli borç ilişkisinin ifayı engelleyebilecek herhangi bir sebep olmadan sona erdirilebilmesi ile ancak ifayı engelleyebilecek bir sebebin ortaya çıkması halinde, bu sebebe dayanılarak sona erdirilebilmesi açısından olağan ve olağanüstü fesih olmak üzere iki çeşittir. Borçlar Kanunumuz olağan fesih tanıdığı sürekli borç ilişkilerinde kural olarak tarafların ifa süresini belirlememiş olmalarını aramaktadır³⁵⁵.

BK m.343'e göre; taraflar iş sözleşmesini ifa süresini birinin hayatı süresine bağlasalar ve buna daha önceki bir sona erdirmeyi bertaraf edecek kesin bir anlam verseler veya ifa süresini on yıl süreden daha fazla bir süre olarak kararlaştırılmış olsalar, ifa süresi belirli olduğu halde, işçi iş ilişkisini onuncu yıldan sonra olağan fesihle sona erdirme hakkına sahiptir³⁵⁶

Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak sürenin sonuna kadar hukuki ilişkinin taraflarca sürdürülmesini amaç edinmiş sözleşmelerdendir. Dolayısıyla sürenin dolmasından önce tarafların olağan fesih hakları kural olarak mevcut değildir. Bununla birlikte, karşılıklı güven ilişkisi yaratan sürekli borç ilişkilerinde tarafların ilişkiye sürdürmelerinin beklenemeyeceği diğer bir ifadeyle sözleşmeye devamın katlanılamaz hale geldiği durumlarda ilişkiyi sona erdirmek gerekli olabilir. Bu imkan ise, haklı nedenle veya olağanüstü fesih olarak adlandırılan ve sözleşmenin süresinin belirli ve belirsiz olması dikkate alınmadan tanınan fesih türü ile sağlanmıştır³⁵⁷.

Haklı neden kavramının tespitinde BK m.344 yardımcı olacaktır. Maddeye göre; “ahlaka müteallik sebeplerden dolayı, yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık icra etmemekte haklı gösteren her hal” haklı neden teşkil edecektir. 4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinde ise haklı neden tanımına

³⁵⁴ SELİÇİ, 116

³⁵⁵ SELİÇİ, 136. Böylece, kural olarak olağan fesihle feshedilebilen sürekli borç ilişkileri ifa süresi belirsiz olan sürekli borç ilişkileridir.

³⁵⁶ Hükmün kabul edilmesindeki temel düşünce, aşırı bir süre için hizmet ilişkisi ile mecburi olarak bağlı kalmak kişisel özgürlük tecviz edilemeyecek bir biçimde sınırlandırmak olacaktır. Belirli bir sürenin üzerinde sözleşme ile bağlanmak sosyal ve ekonomik nedenler dolayısıyla da uygun olmayacaktır. Özellikle hizmet ilişkisi işçi için serbest olarak faaliyette bulunma özgürlüğünü sınırlamaktadır. İşveren ile kendisi arasındaki bağımlılık ilişkisi göz önüne alınırsa, belirli bir süreden sonra işçiye hizmet borcundan kurtulma imkanı vermek, kendi hayatını istediği şekilde düzenlemesini sağlamak bakımından da gerekli görülmelidir (SELİÇİ, 141).

³⁵⁷ ALPAGUT, 175.

yer verilmemiş olmakla beraber haklı neden olan durumlar sayılmıştır³⁵⁸. Haklı nedenin varlığı halinde taraflara sözleşmeyi her zaman feshedebilme yetkisi verilmekle birlikte İş Kanununda ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak yapılan fesihler bakımından bir süre öngörülmüştür³⁵⁹.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinde taraflar açısından haklı nedenin tespitinde talimatlarda yer alan haklı fesih nedenleri yukarıda da belirtildiği üzere tahdidi olmayıp BK m.334 çerçevesinde başka nedenler haklı fesih nedeni oluşturabilir. Bu noktada, profesyonel futbol faaliyetinin niteliklerine uygun düştüğü ve talimatlarda yer alan haklı fesih nedenleri ile bağdaştığı müddetçe İş Kanununda öngörülmüş ahlak ve iyi niyet hallerine aykırı davranışlar haklı fesih nedeni olarak kabul edilecektir. Mesela işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması (m.25/II-e) kulübün haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı tanımaktadır. Bununla birlikte, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde sözleşmenin haklı nedenle feshedileceği düzenlemesi talimatta yer alan futbolcunun ne sebeple olursa olsun sürekli beş gün veya aralıklı on gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olması düzenlemesi karşısında uygulama alanı bulamayacaktır.

Fesih hakkının kullanım süresi konusunda ise talimatta yer alan süreler dikkate alınacaktır. Kulüp ve futbolcu haklı nedenle fesih hakkını öğrenme tarihinden itibaren on beş gün içinde kullanmak zorundadır.

Bir sözleşme ilişkisi içinde taraflardan birine veya her ikisine borç yüklenmesi imkân dâhilindedir. Aynı şekilde taraflardan birinin borcunu yerine getirmemesi durumunda diğer taraf ödemezlik def'ini ileri sürerek kendi edimini ifadan kaçınabileceği gibi zararlarının tazminini de isteyebilir³⁶⁰. Ayrıca, bu tarafın gerek PFTT ve gerekse Borçlar Kanunu uyarınca sözleşmeyi feshetme hakkı saklı olduğu gibi PFTT hükümlerinde öngörülmüş olan yaptırımlara karar verilebilir.

³⁵⁸ Belirtilen maddelerdeki haklı fesih nedenlerinden ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerin saptanmasında kesin bir sınırlamaya gidilmemiş ve kanunda gösterilen "benzeri" durumlarda da fesih hakkının kullanılabilmesi kabul edilmiştir (ALPAGUT, 175).

³⁵⁹ Maddeye göre işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak, işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmayacaktır (m.26).

³⁶⁰ PETEK, 242.

cc) PFTT’de Öngörülen Hukuki İşlemlerle Sona Erme Halleri

Tarafların sözleşmeye aykırılık hâlinde sözleşmenin feshini isteme hakkı PFTT’nin 30, 31 ve 32. maddelerinde düzenleme altına alınmıştır. PFTT’nin 30 maddesinde “Karşılıklı Fesih”, 31. maddesinde “Kulübün Fesih Hakkı” ve 32. maddesinde ise “Futbolcunun Fesih Hakkı” düzenlenmiştir.

cca) Karşılıklı Sona Erdirme

PFTT’nin 30. maddesine göre “sözleşmelerin karşılıklı olarak feshinin geçerli sayılabilmesi için noterde düzenlenen fesihnamenin bir örneğinin federasyona ibrazı zorunludur. Bu halde futbolcunun transferi açısından 23. maddede öngörülen kurallar uygulanır”. Görüleceği üzere, maddede sözleşmenin karşılıklı sona erdirilebilmesinin geçerlilik koşulu düzenlenmiş ve devamında yapılacak usul öngörülmüştür. Ayrıca, futbolcuların transfer ve tescilini düzenleyen 23. maddede öngörülen kuralların uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

Sürekli borç ilişkileri kendiliğinden sona erdiği gibi bir hukuki işlemle sona erdirilebilir. Hukuki işlemle sona erdirilme halleri ise tarafların anlaşması ile sona erdirilmesi ve tek taraflı bir hukuki işlem sona erdirilmesi olarak ikiye ayrılmaktadır³⁶¹. Sürekli borç ilişkilerinden biri olan ve belirli ya da belirsiz süreli; sürekli ya da süreksiz veya diğer şekillerde yapılan iş sözleşmesi ne şekilde yapılmış olursa olsun, aynen yapıldığı gibi taraflarca bir anlaşma ile sona erdirilebilir³⁶².

Taraflar arasında var olan bir sözleşmenin sona erdirilmesine yönelik yapılan sözleşmeye ikale sözleşmesi denilmekte olup buna uygulamada fesih sözleşmesi ya da bozma sözleşmesi de denilmektedir³⁶³. Sözleşmenin karşılıklı olarak sona erdirilmesi karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla oluşan sözleşme olduğu ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesini fesih hakkı³⁶⁴ ise, hak sahibine tek taraflı,

³⁶¹ SELİÇİ, 104 vd.

³⁶² Taraflar nasıl diledikleri zaman serbest iradeleri ile iş sözleşmesi yapabiliyorlarsa; yine serbest iradeleri ile ve diledikleri zamanda iş sözleşmesini ortadan kaldırabilirler.

³⁶³ AYDIN Ufuk, İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, ÇMİS Dergisi, Mayıs 2004, C.18, S.3, dipnot: 4. Gerçekten iş sözleşmesinin ikalesi teknik olarak borçlar hukukuna tabidir. Bu anlamda ikalenin (sözleşmenin) şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır.

³⁶⁴ Ani edimli borç ilişkisini geriye etkili olarak sona erdiren dönmeden farklı olarak fesih, işlemiş ifa süresini etkilemez. Önceki dönemde tarafların yerine getirdikleri edimlerin iadesi gerekmediği gibi,

ulaştırılması gerekli bir irade beyanıyla iş sözleşmesini derhal ya da belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır³⁶⁵. İ kale ile taraflar daha önce aralarında yapmış oldukları bir sözleşmeden doğan alacak ve borçtan karşılıklı olarak vazgeçmekte; alacaklı ve borçlu sıfat ve durumlarına son verilmektedir³⁶⁶.

Bu noktada, PFTT’de m. 30’un başlığını oluşturan “karşılıklı fesih” kesinlikle yanlış kullanılmış bir kavramdır. Zira, sözleşmenin karşılıklı olarak sona erdirilmesi bir sözleşme niteliğinde olup feshin karşılıklı olması gibi bir durum söz konusu değildir. Fesih hakkı kullanılmışsa sözleşmenin karşılıklı sona erdirilmesi mümkün değildir. Her iki kavram birbirini reddeder yani bu kavramlardan biri mevcutsa diğerinin olması imkan dahilinde değildir³⁶⁷.

Ayrıca, iş sözleşmesi mahiyetinde olan PFS’nin ikalesi zımni ya da açık şekilde gerçekleştirilebileceği gibi istenildiği zaman da yapılabilir. İ kale sona erdirilecek iş sözleşmesinin taraflarınca yapılacaktır³⁶⁸. İ kalenin şekli konusunda bir kısım yazarlar sona erdirilecek sözleşmenin şekline tabi olarak yapılması gerektiği bazı yazarlar herhangi bir şekle tabi olmadığını belirtmektedirler³⁶⁹.

Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin anlaşma suretiyle sona erdirilmesinin şekli konusunda talimat hükümleri gereğince noterde düzenlenmesi öngörülmüştür. Böylece, ikalenin geçerli olması için noterde düzenlenmesi gerekmektedir³⁷⁰. Kanaatimizce, sözleşmenin noterden düzenlenmesinden kastedilenin noterlikte sözleşmenin düzenleme şeklinde yapılması değil onaylama şeklinde işlemin

bu dönemde taraflar lehine doğmuş alacak ve borçlar sona ermeyip geçerliliklerini korurlar (ENGİN, İşletme Gereklere, 11).

³⁶⁵ Yenilik doğuran bir hak olması sebebiyle karşı tarafın rızası aranmayacak, feshe ilişkin irade beyanının karşı tarafa ulaştırılması yeterlidir. Ayrıca, bu hak bir defa kullanılmakla ortadan kalkar ve bir daha kullanılamaz. Bu hakkın şarta bağlı kullanılması da kural olarak mümkün değildir (SÜZEK, Fesih Hakkı, 13 vd.; SELİÇİ, 115 vd., 131 vd.).

³⁶⁶ EREN Fikret, Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, C.3, Ankara 1991, s. 455 (AYDIN, dipnot 6’dan atfen).

³⁶⁷ Medeni Hukuk ve bu arada Borçlar Hukuku alanında hukukî ilişki kuran ve hak ile yüküm yaratan başlıca hukukî olgu hukukî işlemdir. Hukukî işlemlerden tek yanlı hukukî işlem yalnız tek kişinin irade beyanından oluşur. Kural olarak tek yanlı hukukî işlemi oluşturan irade beyanının varması gerekli belirli bir muhatabı olur (örnek: fesih). Asıl yaygın hukukî işlem türü iki veya daha çok yanlı hukukî işlem olup bu çok yanlı hukukî işlemler kişilerin işleme katılma biçimleri yönünden birtakım alt türlere ayrılır. Sözleşme iki veya daha çok kişinin aynı hukukî sonucu doğurmak üzere karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanlarıyla uyuşmalarından oluşan bir çok yanlı hukukî işlemdir (SEROZAN Rona, Medeni Hukuk (Genel Bölüm), Vedat Kitapçılık, İstanbul 2004, s. 242 vd.).

³⁶⁸ İş sözleşmesi işçinin kişiliği dikkate alınarak yapıldığı ve kişisel bir edimi içerdiği için ikalenin de işçi tarafından ve şahsen yapılması gerekir. İşçinin özel olarak yetkilendirmediği durumlarda vekilin ikaleye taraf olmaması gerekir (AYDIN, 5)

³⁶⁹ Görüşler ve ikalenin şeklinin mukayeseli hukuktaki uygulaması için bk.: AYDIN, 6.

³⁷⁰ Bu bağlamda, noterde hazırlanan işlemlerin onaylama ve düzenleme şeklinde olması karşısında onaylama suretiyle noter tasdikinin olması sözleşmeyi geçersiz kılacaktır.

gerçekleştirilmesinin yeterli olacağı anlaşılmalıdır. Kaldı ki, düzenleme şeklinde hazırlanması aynı zamanda onaylamayı da içerdiğinden bu şekilde yapılan bir ikale sözleşmesi geçerli olacaktır.

Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin karşılıklı olarak sona erdirilmesinin “karşılıklı fesih” olarak nitelenmesi yukarıda açıklanan sebeplerden ötürü yanlış olmuştur. Bu çerçevede, madde başlığının “anlaşma suretiyle sona erdirilme” olması gerektiği düşüncesindeyiz. Madde metninin de kavramların hukuki anlamlarının tam olarak uygulanması noktasında şu şekilde olması gerektiği düşüncesindeyiz: “Sözleşmelerin karşılıklı olarak sona erdirilmesi sözleşmenin noterde onaylama veya düzenleme şeklinde hazırlanmasına ve bir örneğinin federasyona ibrazına bağlıdır.”

ccb) Kulübün Fesih Hakkı

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin kulüp tarafından feshi PFTT m. 31’de düzenlenmiştir. İlgili madde düzenlemesi aşağıdaki gibidir:

“Aşağıdaki hallerde kulüp,

a) Futbolcunun futbol faaliyeti dışında vaki hastalık ve istirahat halinin altı ayı aşması ve futbolcunun ne sebeple olursa olsun sürekli beş gün veya aralıklı on gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olması,

b) Futbolcuya Profesyonel Futbol Disiplin Kurulunca en az altı ay müddetle hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezası verilmiş olması,

c) Futbolcunun PFTT m.28’de sayılan yükümlülüklerini ağır surette ihlali,

d) Futbolcunun daimi hak mahrumiyeti cezası alması, (Ancak, cezanın tamamen veya kısmen kaldırılması ve kulübün sözleşmeyi yürütmeyi arzu etmesi halinde, kulüp keyfiyeti, cezanın kaldırılmasının kesinleştiği tarihi takip eden on beş gün zarfında futbolcuya noter aracılığı ile tebliğ etmek mecburiyetindedir. Bu tebligat yapılmadığı takdirde futbolcu ifa etmediği müddete ait transfer ücretini iade etmek şartı ile serbest kalır.)

e) Futbolcunun yasalarda öngörülen ceza süresi üst limiti altı ayı aşan yüz kızartıcı bir suçtan hüküm giymiş olması, hallerinde fesih ihbarında bulunabilir.

Kulüp, fesih hakkını ittıla tarihinden itibaren on beş gün içinde kullanmak zorundadır. Fesih hakkını süresinde kullanmadığı takdirde sözleşme gereğince futbolcunun doğacak haklarını ödemek ve vecibelerini yerine getirmek zorundadır.”

İş sözleşmesinin feshi haklı nedenle fesih ve olağan (bildirimli fesih) olmak üzere iki tür olarak karşımıza çıkmaktadır. Bozucu yenilik doğuran hak ortak kümesinde bulunmalarına rağmen hukukî temelleri tamamen farklıdır. Haklı nedenle fesih, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini vaktinden önce sona erdirme yetkisi veren bir hak olup dayanağı sözleşme ilişkisine devam etmenin taraflardan biri için dürüstlük kuralları gereği beklenemez hale gelmesidir³⁷¹. Olağan fesihse, taraflara tek taraflı ulaştırılması gerekli irade beyanıyla belirsiz süreli iş sözleşmesini ihbar önellerinin bitiminde sona erdirme yetkisi veren hak olup, bu yolla tarafların kişilik haklarının korunması sağlanmaktadır³⁷².

Belirli süreli sözleşme olarak yapılması gereken profesyonel futbolcu sözleşmesi açısından olağan fesih yoluna başvurulması mümkün olmamaktadır. Taraflar, sözleşmeyi sadece haklı nedenle fesih yoluyla sona erdirebilmektedir. Haklı neden niteliğindeki maddede sayılan haller tahdidi olup bu haller dışında başka bir sebeple haklı nedenle fesih yoluna başvurulamayacaktır.

Görüleceği üzere, maddede sayılan beş durumun mevcudiyeti halinde kulüp, sözleşmeyi feshedebilecektir. Maddede yer alan fesih ihbarında bulunabileceği ifadesi İş Hukuku tekniğine tamamen aykırıdır. Çünkü, İş Hukukunda fesih hakkı haklı nedenle fesih ve bildirim önelli fesih hakkı olmak iki gruba ayrılmakta olup hukuki niteliklerinin tamamen farklı olduğu yukarıda açıklanmıştır. Bu çerçevede, maddenin şu şekilde olması yerinde olacaktır: “..... hallerinde sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir”³⁷³.

Haklı neden niteliğinde olan bu hallerden ilki futbolcunun futbol faaliyeti dışında vaki hastalık ve istirahat halinin altı ayı aşması ve futbolcunun ne sebeple olursa olsun sürekli beş gün veya aralıklı on gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olmasıdır. PFTT 27. maddesinin (1) bendinde futbolcunun mesleki faaliyetlerinden doğan hastalık ve sakatlık hallerinde kulübün yükümlülüklerinin neler olduğu düzenlenmiştir. Altı aylık sürenin aralıklı mı yoksa aralıksız mı geçmesi gerektiği konusunda maddenin konuluş amacının futbol faaliyeti dışında hastalanan veya sakatlanan futbolcudan kulübün altı aydan daha

³⁷¹ SÜZEK, Fesih Hakkı, 16 vd; ENGİN, İşletme Gerekleri, 11 vd.

³⁷² Gerçekten süresi belirsiz bir sözleşmeyle sınırsız bir süre için bağlanmayı kabul etmek kişi özgürlüğü ilkesine aykırı düşmektedir (SÜZEK, Fesih Hakkı, 27 vd.).

³⁷³ Böylece, maddede yer alan hallerin haklı nedenle fesih hakkını doğuran nedenlerden olduğu ortaya çıkacaktır. Kaldı ki, PFTT m. 35'te açıkça bu hallerin “haklı veya sportif haklı sebebe” dayandığı kabul edilmektedir.

uzun bir süre yararlanamaması yüzünden sözleşmeyi fesih hakkı tanınması gerektiği yönündeki görüşe katıldığımızı belirtmek gerekir³⁷⁴. Kanaatimizce, burada dikkate alınması gereken bir futbol sezonu boyunca futbolcunun futbol faaliyeti dışında meydana gelen hastalık ve istirahat halinin altı ayı aşması aranmalıdır. Böylece, mesleki faaliyetlerinden doğan hastalık ve sakatlık hallerinde sözleşmenin bu bende dayanılarak feshedilmesi mümkün olmayacaktır.

Bentte düzenlenen diğer haklı fesih sebebi, futbolcunun ne sebeple olursa olsun sürekli beş gün veya aralıklı on gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olmasıdır³⁷⁵. Profesyonel futbolcunun, kulübü ile fiilen irtibatını kesmesinin sürekli olarak beş gün veya aralıklı on gün veya daha fazla bir müddette sürmesi durumunda kulübün sözleşmeyi feshetme yetkisi tanınmaktadır³⁷⁶. Söz konusu maddede öngörülen sürekli olarak beş gün veya aralıklı on gün veya daha fazla bir müddet hesaplanırken sadece işgünleri değil, futbolcunun kulüple en son ilişkiye geçtiği tarihten sonraki bütün günler göz önünde tutulmalıdır³⁷⁷. Futbolcunun, kulüp ile fiilen irtibatının kesmiş olmasından anlaşılması gereken futbolcunun kulübü ile hiçbir şekilde iletişim kurmayacak bir davranış içine

³⁷⁴ PETEK, 244.

³⁷⁵ 22.06.1989 tarih ve 20203 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve hükümlerini 14.05.2002 tarih ve 24755 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren PFTT'ya kadar doğuran Profesyonel Futbol Talimatının "Kulübün Fesih İsteği" başlıklı 26. maddesinde futbolcunun ne sebeple olursa olsun 2 ay ve daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olması fesih hallerinden biri olarak kabul edilmiştir. Yeni düzenlemeyle fiilen irtibatını kesme süresi kısaltılmış ve seçenekli bir düzenleme getirilerek kulübe ister 5 gün sürekli olarak ister aralıklı 10 gün olmak üzere irtibatın kesilmesi halinde fesih yetkisi tanınmıştır.

³⁷⁶ Tahkim Kurulunun 26.05.1995 tarihli 1995/56 E. ve 1995/67 K. sayılı kararı konuyla ilgili olması nedeniyle dikkat çekicidir:

" 1- Kırıkkale Belediyespor ile futbolcu Çetin Koç arasında 28.07.1994 tarihinde profesyonel futbol sözleşmesi imzalandığı, 02.08.1994 tarihini taşıyan Sağlık Kurulu raporu istihsal edilerek futbolcu Çetin Koç hakkında 08.08.1994 tarihinde lisans çıkartıldığı ve sözleşmenin yürürlüğe konduğu resmi belgeler ile sabittir.

2- Başvuru sahibi Çetin Koç sözleşme imzalanmasına rağmen işleme konulmayacağına söylendiğini ve ertesi gün kendisinin fiilen uzaklaştırıldığını Kulüp ise futbolcunun şehri terk ettiğini, hatta görevine dönmesi için 16.08.1994 tarihinde ihtarname keşide ettiklerini 3 günlük süre verdiklerini, durumu da federasyona yazı ile bildirdiklerini ileri sürmektedir. Ayrıca kulüp iddialarını belgelemiştir.

3- Başvuru sahibi futbolcu ile kulübü arasında bundan sonra ilk temas 07.02.1995 tarihinde başvuru sahibi futbolcunun kulübe çektiği ihtar ile kurulmaktadır. 22.11.1994 tarihinde de kulüp, futbolcuya 25.000.000 TL para cezası uygulayarak sözleşmesini feshetmiş ve durumu Federasyona bildirmiştir.

Her ne kadar başvuru sahibi Çetin Koç, 16.08.1994 tarihli görevine çağrı ihtarını 05.02.1995 gününden evvel almadığını ileri sürmüş ise de her iki tarafın teyit eden beyanları doğrultusunda 02.08.1994 tarihi ile, akdin feshedildiği 22.11.1994 tarihi arasında 3 aylık bir süre geçmiştir. 'Ne şekilde olursa olsun 2 ay ve daha fazla bir müddetle bir futbolcunun kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olması halinde' P.F.T.'nin 26/a maddesi gereği kulübün sözleşmeyi fesih hakkı doğmaktadır. Kulüpte bu hakkını yine 26/son fıkrası gereği süresinde kullanmıştır

Dolayısı ile, T.F.F. Yönetim Kurulu'nun 25.03.1995 tarih 45 sayılı toplantısında başvuru sahibi hakkında aldığı kararın iptalini gerektirecek bir cihet bulunmadığı kanaatine varılmıştır."

³⁷⁷ PETEK, 245.

girmesidir. Aynı şekilde, kulübün kendisi ile irtibata geçmesini engelleyecek tutum içinde bulunması fiilen kesme olarak kabul edilecektir. Bu noktada, futbolcunun kulübüyle ilişkisini kesme sebebi önemli olmamakla beraber “...irtibatını kesmiş olması...” ifadesinden bunun futbolcunun kastına dayanması gerekmektedir³⁷⁸.

Ayrıca, PFTT'nin 25. maddesinde tarafların birbirlerine yapacakları her türlü tebligatın sözleşmede gösterilen adreslerine iadeli-taahhütlü mektupla yapılacağı, tarafların adreslerini değiştirmeleri halinde taahhütlü bir mektupla birbirlerine ve federasyona bildirmek zorunda olduğu aksi takdirde sözleşmede yer alan adreslere yapılacak tebligatların geçerli sayılacağı düzenlenmiştir. Futbolcunun adresine yapılan tebligatların bila dönmesi halinde futbolcunun kulüple başka bir biçimde iletişime geçmiş olması durumları hariç olmak üzere fiilen irtibatını kesmiş sayılması gerekecektir.

Gerek futbolcunun futbol faaliyeti dışında vaki hastalık ve istirahat hâlinin altı ayı geçmesi ve ne sebeple olursa olsun sürekli beş gün veya aralıklı on gün veya daha fazla bir müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olması halinde öngörülen sürelerin sözleşmeyle futbolcu lehine uzatılabileceğini yani bu hükmün nispi emredici nitelikte olduğunu kabul eden görüşe³⁷⁹ katıldığımızı belirtmek gerekir.

Futbolcuya Profesyonel Futbol Disiplin Kurulunca en az altı ay müddetle hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezası verilmiş olması kulübün sözleşmeyi feshetme hakkı tanıyan hallerden bir diğeridir. Profesyonel futbolcunun hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezasıyla karşı karşıya kalacağı durumlar yukarıda açıklandığından tekrar etmeyeceğimizi belirtmek gerekir. Bu bentte dikkat edilmesi gereken PFDK tarafından futbolcuya verilen cezanın kesinleşmiş olmasının aranacağıdır.

Zira, profesyonel futbolcunun PFDK tarafından aleyhine verilen 6 aydan az olmayan hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezasının incelenmesi için itiraz merci olarak PFDK kararının yazılı bildirimini veya yazılı bildirim hükmündeki duyuruyu izleyen on gün içinde Tahkim Kuruluna başvurması mümkündür. Belirtilen hak düşürücü süre içinde başvurulmaması kararı kesinleştirecektir. Hiçbir idarî ve yargısal merciin onayına tâbi olmayan ve kesin olarak karara bağlayan

³⁷⁸ PETEK, 245. Bu itibarla futbolcunun kastı bulunmasa; deprem, yangın, sel felâketi gibi doğal olaylar yüzünden veya üçüncü kişilerin fiilleri sebebiyle futbolcunun kulüple ilişkisi kesilmiş olsa bile kulüp sözleşmenin feshini isteyemeyecektir.

³⁷⁹ PETEK, 245-246.

Tahkim Kurulunun kararından sonra futbolcuya verilecek ceza belli olacaktır. Bu noktada, Tahkim Kurulunun altı aydan az olmayan müsabakadan men veya hak mahrumiyeti cezası vermesinin kulübe tebliğinden itibaren fesih hakkı doğduğunun kabulü yerinde olacaktır.

Profesyonel futbolcunun kendisine tahmil edilen yükümlülüklerin yer aldığı PFTT 28. maddede sayılan yükümlülüklerini ağır surette ihlal etmesi diğer bir fesih sebebidir. Kanaatimize, futbolcunun yükümlülüklerini ağır surette ihlal edilmesinden anlaşılan profesyonel futbolcunun kulübe karşı yapmak zorunda olduğu yükümlülüklerini yerine getirmemesi ve bu durumun artık sözleşmeye devam etmenin taraflardan biri için dürüstlük kuralları gereği beklenemez hale gelmesidir³⁸⁰. Her somut olayda ihlal edilen yükümlülüğün ağır surette olup olmadığının takdiri kulübe ait olmakla beraber ihtilaf halinde hukuki nitelemeyi Federasyon yapacak ve ilgililerin itirazı üzerine Tahkim Kurulu tarafından nihai olarak sonuca bağlanacaktır.

Profesyonel futbolcunun daimi hak mahrumiyeti cezası alması bir başka fesih sebebidir. PFDK tarafından verilen sürekli hak mahrumiyeti cezaları, itiraz konusu olmasa dahi Tahkim Kurulunca doğrudan inceleneceği Futbol Disiplin Talimatının 75/b maddesinde öngörülmüştür. Böylece, Tahkim Kurulunun konuya ilişkin kararı daimi hak mahrumiyeti cezaları için önem arz etmektedir. Tahkim Kurulunun cezayı tamamen veya kısmen kaldırması ve kulübün sözleşmenin devamını arzu etmesi halinde, kulübün durumu cezanın kaldırılmasının kesinleştiği tarihi takip eden on beş gün içinde futbolcuya noter aracılığı ile tebliğ etmek mecburiyetindedir. Bu tebligat yapılmadığı takdirde futbolcu ifa etmediği müddete ait transfer ücretini iade etmek şartı ile serbest kalır. Kanaatimize, gerek en az altı ay hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezasının verildiği hallerde ve gerekse hak mahrumiyeti cezasının ağırlaştırılmış hali açısından PFDK tarafından cezanın verildiği tarih öncelikli olarak dikkate alınacak tarihtir. Bununla birlikte, konuya ilişkin olarak bir itirazın varlığı halinde Tahkim Kurulu kararı dikkate alınacak tarih olmalıdır.

Ayrıca, ilk durumda altı aydan az olmayan hak mahrumiyeti veya müsabakadan men cezasının azaltılması veya tamamen kaldırılması durumunda sözleşmenin feshine bağlı sonuçların hüküm doğurması karşısında kulübün aleyhine sonuçlar doğuracağı gibi ikinci durumda sürekli hak mahrumiyeti cezasının

³⁸⁰ SÜZEK, Fesih Hakkı, 16 vd; ENGİN, İşletme Gereklere, 11 vd.

azaltılması veya kaldırılması ihtimalinin olması ve kulübün sözleşmeyi devamını arzu etmesi hali için öngörülen sona ermiş bir sözleşmenin yeniden kurulmasının yarattığı hukuki güçlükleri ortadan kaldırılmış olacaktır. Kaldı ki, sürekli hak mahrumiyeti cezasının altı aydan az olmayan hak mahrumiyeti şeklinde bir kararın tesis edildiği durumlarda kulüp açısından sadece fesih sebebi değişmiş olacaktır. Böylece, her iki durumda da ortaya çıkan ve çıkması muhtemel sakıncaların bertaraf edilmesi tesis edilecektir.

Futbolcunun yasalarda öngörülen ceza süresi üst limiti altı ayı aşan yüz kızartıcı bir suçtan hüküm giymiş olması maddede öngörülmüş olan son fesih sebebidir. Zimmet, nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, emniyeti suiistimal, hileli iflas gibi suçlar yüz kızartıcı suç mahiyetinde olup bu bent uyarınca, profesyonel futbolcunun yüz kızartıcı bir suçtan hüküm giymiş olmasının haklı nedenle feshe yol açması için üst sınırının altı ayı aşması gerekmektedir. Bununla birlikte, profesyonel futbolcunun altı aydan daha az bir cezaya mahkum edilmiş olmasına rağmen üst limiti altı ayı aştığı için sözleşmenin feshine olanak sağlanacaktır. Kanaatimizce, bu bentte değişikliğe gidilerek yüz kızartıcı bir suçtan hüküm giyen profesyonel futbolcunun sözleşmesinin kulüp tarafından feshedilebilmesi için üst sınır koşulundan vazgeçilerek verilen cezanın sınırını dikkate alan bir düzenlemenin getirilmesi uygun olacaktır.

Ayrıca, maddede fesih hakkı doğuran sebeplerin yanında kulübün fesih hakkını kullanma süresi de belirlenmiştir. Böylece; kulüp, fesih hakkını öğrenme tarihinden itibaren on beş gün içinde kullanmak zorundadır. Bu süre hak düşürücü süre olup fesih hakkı bu sürenin bitimini takiben kullanılmışsa fesih haksız fesih niteliğine dönüşmektedir. Bununla birlikte, fesih hakkı doğuran sebepler açısından temadi edenler yönünden şu şekilde düşünülmesi gerekir: Temadi eden sebepler açısından fesih hakkının sürekli olarak devam ettiğinin kabulü uygun olacaktır. Futbolcunun sürekli beş gün kulübüyle fiili irtibatını kesmesi halinde beşinci günü müteakiben kulübün fesih hakkı doğmaktadır. Ancak, bu eylem temadi etmeye devam ederse kulübün fesih hakkı devam edilmeyen her gün için yeniden doğmakta ve bu noktada 15 günlük hak düşürücü süre yeniden başlamaktadır.

Kulübün fesih hakkını kullanmaması halinde sözleşme gereğince futbolcunun doğacak haklarını ödemek ve kendisine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi

maddede ayrıca yer almaktadır³⁸¹. Ancak, bu düzenlemeyi geniş yorumlamamak gerektiği kanaatindeyiz. Mesela, profesyonel futbolcunun kulübüyle fiili irtibatını kesmesi halinde futbolcu aynı zamanda borçlu temerrüdüne düştüğünden kulüp kendisine kanunen tanınmış olan diğer hakları da kullanabilir. Karşılıklı borç doğuran sözleşmelerden biri olan iş sözleşmelerinde iş görme borcunun karşılığını ücret ödeme borcu oluşturmaktadır. İş görme borcunun ifasında temerrüde düşen futbolcunun karşı borç olan ücret ödeme borcunu talep etmesi ödemezlik def'i gereğince mümkün olmayacaktır. Ancak, gerek hak mahrumiyeti ve müsabakadan men cezası ile hüküm giymiş olması ve gerekse futbolcunun yükümlülüklerini ağır surette ihlal etmesi durumunda futbolcunun iş görme borcunun yerine getirilip getirilmediğine bakılmalıdır. Sadece futbol müsabakalarına iştiraki mümkün olmamakla beraber iş görme borcunun diğer unsurları ifa edilmeye devam ediliyorsa fesih hakkı kullanılmadığı sürece futbolcu sözleşmeden ve kanundan doğan haklarını talep edebilecektir.

ccc) Futbolcunun Fesih Hakkı

Profesyonel futbolcunun fesih hakkı PFTT m. 32'de düzenlenmiş olup madde şu şekildedir:

³⁸¹ Tahkim Kurulunun bu konuda vermiş olduğu 02.09.2004 tarihli 2004/159 E. ve 2004/143 K. sayılı kararı ilginç saptamalar içerdiğinden aşağıda aynen yer alacaktır:

"İğdirspor kulübünün futbolcusu Murat BULDU 24.05.2004 tarihli dilekçesi ile kulübü ile geçmişte yaşanmış olan ihtilafa dair federasyonun vermiş olduğu kararla 2.000.000.000 TL alacağını tahsil etmiştir. Ancak kulüp söz konusu ihtilafın çözümü ile oyuncu ile arasındaki sözleşmeyi feshetmemiştir. Futbolcu Murat BULDU da bunun üzerine Yönetim Kurulu'na başvurarak sözleşmesinin geçerliliğini korumasından dolayı sözleşmenin bitiş tarihine kadar kulübün ödemekle yükümlü olduğu tutarın kendisine ödenmesine dair karar verilmesini talep etmiştir. Bu iddialara İğdirspor kulübü cevap vermemiş ve ödeme belgesi ibraz etmemiştir. Yönetim Kurulu da muaccel olan 2.500.000.000 TL'nin kulüpten tahsiline ve karar tarihinden itibaren de yasal faiz yürütülmesine karar vermiştir.

TFF Yönetim Kurulu'nun söz konusu kararı üzerine kurulumuza başvuran İğdirspor kulübü itirazında futbolcu Murat BULDU'nun kulüp içinde rahatsızlıklara neden olduğunu, birçok futbolcu ve esnafı borç ilişkisi içine girdiğini, kulüpten hak etmediği alacaklarını TFF Yönetim Kurulu kararı ile almış olduğunu ve 14.01.2004 tarihinden itibaren de futbolcunun şehri terk ettiğini noter tutanağıyla da ispat edebileceklerini belirtmiştir. Bu nedenlerle de ilgili Yönetim Kurulu kararının iptali talep edilmiştir.

Kurulumuz yapmış olduğu inceleme sonucunda; kulübün noter vasıtasıyla bir kere bir futbolcunun idmana çıkmış olduğunu tespit etmesinin futbolcunun sözleşmeden doğan alacaklarını almasına engel teşkil etmez. Kulüp noter eliyle yaptırmış olduğu tespiti dayalı olarak oyuncusunun sözleşmesini feshetmemiştir. Bu nedenle söz konusu noter tespitinin futbolcu Murat BULDU'nun muaccel olan alacaklarının ödenmesine engel teşkil etmemektedir. Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatınının 31. maddesinin son paragrafı uyarınca; "...(Kulüp) Fesih hakkını süresinde kullanmadığı takdirde sözleşme gereğince futbolcunun doğacak haklarını ödemek ve vecibelerini yerine getirmek zorundadır." ayrıca kulüp süresi içinde zaten TFF Yönetim Kurulu'na savunma vermemiş ve ödeme belgesi ibraz etmemiştir. Bu belgeleri süresi içinde ibraz etmesine engel olan zorlayıcı bir durum da bildirememiştir. Kaldı ki Tahkim Kurulu'na sunulmuş olan işlet defteri tutanağı da oyuncuya olan borçların sona erdiğini gösterecek nitelikte bir kanıt, bir ödeme belgesi niteliğini de haiz değildir."

“ Bu talimat ve sözleşmesi gereğince hak edişleri kulüp tarafından ödeme tarihini takip eden yedi gün içerisinde ödenmemiş olması halinde futbolcu on beş gün içerisinde sözleşmesinin fesih ihbarında bulunabilir.

Futbolcu bir sezonun sonunda, kulübün oynadığı resmi müsabakaların % 10’undan daha azında görevlendirildiğini kanıtladığı takdirde sözleşmesini sportif haklı sebeple feshetme hakkına haiz olur. Sportif haklı sebeple fesih, söz konusu olayın özelliklerine göre değerlendirilir. Futbolcunun özel durumları (sakatlık, uzaklaştırma, saha konumu, takım içindeki görevi (örneğin yedek kaleci), yaşı ve geçmiş kariyerine dayanarak makul beklentileri dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere) göz önüne alınarak değerlendirilir.”

Kulübün fesih hakkına ilişkin olarak yukarıda değindiğimiz ve değiştirilmesini önerdiğimiz hukuk tekniği açısından yanlış düzenlemenin burada da mevcut olduğu baştan belirtmek gerekir. Aynı şekilde maddenin ilk fıkrasında yer alan “sözleşmesinin fesih ihbarında bulunabilir” ifadesinin yerine “sözleşmesini - haklı nedenle- feshedebilir” kullanılması gerektiği kanaatini taşımaktayız.

ccca) Ücret Ödeme Borcunda Gecikme Nedeniyle Fesih

Madde metninde iki tane haklı nedenle fesih hakkı tanınmış olup bunlardan ikincisi “sportif haklı sebep” olarak tanımlanmıştır. İlk durumda, futbolcunun talimat ve sözleşme gereğince hak edişleri kulüp tarafından ödeme tarihini takip eden yedi gün içerisinde ödenmemiş olması halinde on beş gün içerisinde sözleşmeyi sona erdirme hali öngörülmüştür. PFTT m. 25 uyarınca profesyonel futbolcunun ücret kapsamında değerlendirilen³⁸² aylık ücretleri ve transfer ödemelerinin ödeme zamanları aylık dönemleri aşmamak kaydıyla en geç ayın son günü ödeneceği belirlenmiştir. Bu durumda, fesih hakkı ayın son gününü takip eden yedinci günün sonunda doğmuş olacaktır³⁸³. Bu bağlamda, profesyonel futbolcu aleyhine ve kulüp lehine bir düzenleme getirilerek ücretlerin geç ödenmesi adeta teşvik edilmektedir. Ücretin müttefikan tayin edilmiş bir günde ödenmesi gerektiği belirlenmesine

³⁸² Aynı şekilde “Kulübün Yükümlülükleri” başlıklı 27. maddesinde kulüplerin sözleşmede yazılı ücreti yani aylık ücret ve transfer ödemelerini talimatın 25. maddesi hükümleri çerçevesinde futbolculara ödemek zorunda olduğu düzenlenmiştir.

³⁸³ Böylece, ödemenin yedi gün süreyle gecikmesi halinin profesyonel futbolcunun fesih hakkını kullanmayacağı bir dönem olduğu anlaşılmaktadır.

rağmen yedi gün gecikmenin makul karşılanması gerektiği sonucuna yol açmaktadır³⁸⁴.

Kanaatimizce, ücret ödeme borcunun gecikmesinin yedi günü geçmesi halinde hak düşürücü süre olarak öngörülmüş olan on beş gün yönünden kulübün fesih hakkında değindiğimiz gibi temadi arz eden bir nitelik olduğundan temadi var olduğu müddetçe futbolcunun fesih hakkını kullanma süresi baştan başlamaktadır. Aksi düşüncenin yani yedi günlük gecikmeyi takiben on beş gün geçtikten sonra hakkın kullanılmasının haksız feshе yol açacağı düşüncesi hukukun genel kurallarına ve iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil edecektir.

cccb) Sportif Haklı Nedenle Fesih

Profesyonel futbolcunun bir sezon boyunca, kulübün oynadığı resmi müsabakaların³⁸⁵ % 10'undan daha azında görevlendirilmesi halinde³⁸⁶ sözleşmesini sportif haklı sebeple feshetme hakkına haiz olur. Sportif haklı sebeple feshin tespiti, bahsi geçen olayın özelliklerine göre değerlendirilecek olup başta futbolcunun özel durumları göz önüne alınarak değerlendirilecektir.

Futbolcunun özel durumlarının neler olduğu konusunda maddede tahdidi olmayacak şekilde bazı örnekler verilmiştir. Buna göre; sportif haklı nedenle fesihte sakatlık, uzaklaştırma³⁸⁷, saha konumu, takım içindeki görevi (örneğin yedek kaleci), yaşı ve geçmiş kariyerine dayanılarak oluşan makul beklentiler dâhil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere göz önüne alınarak değerlendirilir.

Sportif haklı nedenle feshin usulü 32. maddede belirtilmemiş olup konuya ilişkin düzenleme PFTT'nin 33. maddesinde yer almaktadır. Buna göre, sportif

³⁸⁴ Kaldı ki, bu şekilde bir düzenleme talimatın 25. maddesiyle çelişmekte olduğu ortadadır. Hem ücretin ayın son günü ödeneceğinin belirlenmesi hem de son günü ödeme yapılmaması halinde yedi gün gecikmenin gerçekleşmesinden sonra fesih hakkının tanınmış olması profesyonel futbolcuya tanınmış bir hakkın yedi gün süreyle kullanılmasını engellemektedir. Adeta bir eliyle verdiğini diğer eliyle geri almaktadır.

³⁸⁵ FMT 7. maddesine göre resmi müsabakalar Federasyon tarafından düzenlenen profesyonel lig, alt yapı ligleri, kupa ve amatör takımlar arasındaki müsabakalar ile FIFA ve UEFA tarafından düzenlenen veya bu kuruluşların iznine bağlı olarak kulüplerin yapacağı müsabakalardır.

³⁸⁶ Görevlendirilmeden anlaşılması gerekenin ne olduğunun tespiti FMT'nin 25. maddesinde belirlenmiştir. "Müsabaka Kadroları" başlıklı 25. maddede, bir takım dokuz futbolcudan az bir kadro ile müsabakaya başlayamayacağı; takım yöneticisinin müsabaka başlamadan önce müsabakada yer alacak bir kaleci olmak üzere 11 (on bir) futbolcu ve en fazla 7 (yedi) yedek futbolcunun isim listesini imzalayarak hakeme vermek zorunda olduğu ve müsabakadan önce ibraz edilen futbolcu listeleri ve futbolcu lisansları rakip takımlar tarafından incelenerek uygunlukları, listeler imzalanarak kabul edilir varsa itirazları liste üzerinde yazı ile belirtilerek itiraz karşı tarafa okutularak imzalatılacağı düzenleme altına alınmıştır.

³⁸⁷ Uzaklaştırmayı ayrıca PFDK tarafından verilen hak mahrumiyeti ve/ya müsabakadan men cezalarının olduğunu kabul etmek yerinde olacaktır.

sebeple haklı fesih bildirim ancak ilgili sezonun son müsabakasından onbeş gün içinde yapılmak zorundadır. Profesyonel futbolcunun fesih hakkını süresinde kullanmaması halinde kendisine talimatın 35. maddesi uyarınca sportif cezalar uygulanacaktır³⁸⁸.

cccc) PFTT Çerçevesinde Uygulanabilecek Haklı Fesih Halleri

Profesyonel futbolcuların sözleşmeyi feshetme yetkisi kulübün sözleşmeyi fesih hakkını kullanabileceği durumlar karşısında oldukça dar tutulmuştur³⁸⁹. PFTT m. 32'de yer alan sözleşmeyi fesih hakkı tanıyan halleri sadece talimatta belirtilen hallerle sınırlandırmamak gerekir. Profesyonel futbolcu sözleşmesi belirli süreli bir sözleşme olduğundan ancak haklı bir fesih sebebinin mevcudiyeti halinde feshedilebilir. Bundan dolayı, futbolcunun kulübüyle olan sözleşme ilişkisini sürdürmesi artık kendisinden beklenemeyecek durumlar gerçekleştiğinde sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı verilmelidir.

Bu noktada, kulüplerin fesih hakkının düzenlendiği 31. maddenin (c) bendi profesyonel futbolcular açısından ilk başta uygulanabilecek düzenlemedir. Kanaatimizce, futbolcunun yükümlülüklerini ağır surette ihlali nasıl kulübe fesih hakkı veriyorsa bu durumun aynısının profesyonel futbolcu açısından uygulanması kaçınılmazdır. Bu noktada, 27. maddedeki kulübün yükümlüklerinden profesyonel futbolcuyu doğrudan ilgilendirenlerinin kulüp tarafından ağır surette ihlali halinde profesyonel futbolcu sözleşmeyi feshedebilecektir. Mesela, kulüplerin profesyonel futbolcuya SSK'ya bildirmemesi veya bildirmesine rağmen primlerini eksik ödemesi veya hiç ödememesi profesyonel futbolcu açısından haklı sebep oluşturacaktır. Ağır surette ihlalden anlaşılması gereken ise kulübün futbolcuya karşı yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükleri ihlal etmesi ve bu ihlali artık sözleşmeye devam etmenin taraflardan biri için dürüstlük kuralları gereği çekilmez hale gelmesidir.

cccd) Diğer Haklı Fesih Halleri

Ayrıca, sadece talimatta yer alan hallerin dışında kalan sebeplerle de iş sözleşmesinin Borçlar Kanununun 344. maddesine dayanılarak feshi mümkündür. BK 344. maddesinde hem işçi hem de işverene sözleşmeyi fesih hakkı tanınmasının

³⁸⁸ Sportif cezalar sözleşmenin sona ermesinin inceleneceği bölümde yer alacaktır.

³⁸⁹ ERTAŞ-PETEK, 271.

hukuki niteliği iş ilişkisine devamın sözleşmeyi feshedenden beklenemez kılan önemli bir nedenin bulunmasıdır³⁹⁰. Bu noktada sözleşmenin feshedilmesinde süresiz feshi ihbar edilenin şahsında doğan nedenler ile iş ilişkisinin devamının beklenememesi dikkate alınacaktır.

Taraflardan birinin şahsından doğan nedenler, ön planda sözleşmeye bağlılık hakkında güveni sarsan sözleşme yükümlülüklerine ağır aykırılıkları içermektedir. Sözleşme sadakatine karşı aykırılıklar anlamında hilekarlık olarak nitelendirilmesi gereken davranışlar³⁹¹, var olan hal ve şartlara göre gelecekte de tam bir ifayı ciddi surette şüpheli gösteren gerekli özenin ağır savsaması, iş görme borcu dışında diğer önemli yükümlülüklerin ihlali işverene sözleşmeyi feshetme yetkisi sağlamaktadır. İş sözleşmesi taraflar arasındaki kişisel ilişkiden dolayı diğer bazı sözleşme tiplerinden daha çok tarafların birbirine karşı yakışık alır davranışını gerektirmektedir. Bu nedenle katlanılır bir birlikte çalışmanın koşullarını kusurlu bozma önemli nedendir. Özellikle onur kırma ya da kötü muamele bunlara örnek verilebilir³⁹².

İş ilişkisinin devamının sözleşmeyi sona erdiren taraftan beklenememesi, olayın unsurlarının bireyleştirilmiş bölümünü oluşturur. Bu koşulun incelenmesine her türlü örnekten vazgeçilmelidir. Son veren taraf için devamını az ya da çok güçleştiren her durumun göz önünde tutulması gerekir³⁹³.

Kanaatimizce, gerek kulüpler ve gerekse futbolcular yönünden sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı tanıyan hallerin sadece talimatta öngörülen hallerle sınırlamak yerinde değildir. Talimatta düzenleme olmayan hallerde uygulanacak olan Borçlar Kanununun 344. maddesidir. 344. maddenin uygulanmasında ise talimatta konuya ilişkin açık bir düzenleme olmadığı sürece 4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25. maddelerindeki haklı fesih hakkı tanıyan durumlar burada örnekseme yolu ile dikkate alınabilir. Bununla birlikte, gerek profesyonel futbolcu ve gerekse kulüp açısından diğer haklı fesih hakkı tanıyan durumların tespitinde örnekseme yolu ile 4857 sayılı İş Kanununun 24 ve 25. maddelerinin uygulanması ise ancak görülen faaliyetin niteliğine uygun düştüğü oranda mümkün olacaktır³⁹⁴.

³⁹⁰ BECKER, 540.

³⁹¹ Hizmet sırasında üçüncü kişiye karşı işlenen hilekarlıklar işverenin itibarını düşürüyorsa aynı şekilde sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı tanımaktadır.

³⁹² Konuya ilişkin örnekler için bk.: BECKER, 542-550.

³⁹³ BECKER, 550.

³⁹⁴ Mesela, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi halinde işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıyan durum profesyonel

ccd) Fesih Hakkının Kullanılmasında Usul

Yukarıda fesih hakkının kullanılmasının hak düşürücü sürelerle tabi olduğunu belirtmiştik. Ayrıca, PFTT m. 33'te fesih bildirimini hangi usullerde yapılacağı düzenlenmiştir. Gerek kulüp ve gerekse profesyonel futbolcu talimatlarında yer alan haklı nedenlerden dolayı sözleşmesini feshetmek istediğinde noterden diğer tarafı muhatap gösteren bir ihbarname göndermesi ve bu ihbarnamenin bilgi için bir suretini federasyona göndermek zorundadır.

Federasyona bilgi için gönderilen fesih ihbarnameleri³⁹⁵ başta PFTT'nin 32. maddesi ve diğer hükümlerine uygun keşide edilmediği takdirde federasyonca kabul edilmez ve kayıtlar işlenmeyecektir. Usulüne uygun ihbar edilen fesihlerde feshin kayıtlara işlendiği bir yazı ile taraflara bildirilir ve feshe muhatap olan tarafın bu tebligatı aldığı tarih feshin kayıtlara işlendiği tarih olarak kabul edilir. Ayrıca, feshin kayıtlara işlendiği tarihten itibaren yedi gün içinde bildirilmeyen haksız fesih tazminatı ile ilgili talepler incelenmeyecektir. Mesela, profesyonel futbolcunun sportif haklı nedenle sözleşmeyi usulüne uygun olarak feshettiğini ve bu fesih ihbarnamesinin federasyona 01.06.2005 tarihinde ulaştığını ve kayıtlara işlendiğini ve kulübün feshin kayıtlara işlendiğine ilişkin tebligatı 07.06.2005 tarihinde aldığını kabul edersek haksız fesih tazminatı ile ilgili talepler 14.06.2005 tarihinin mesai saati bitimine kadar federasyona bildirilmesi gereklidir.

Usulüne uygun ihbar edilen fesihlerde feshin kayıtlara işlenmesi işlemi ile feshin kayıtlara işlendiği tarih olarak kabul edilme farklı iki tarih olarak belirlenmektedir. Talimat hükümleri gereğince feshin kayıtlara işlendiği tarih feshe muhatap olan tarafın kayıtlara işleme işlemine ilişkin tebligatın alındığı tarihe kadar uzatılmış sayılmaktadır. Kanaatimizce, bu şekilde karmaşık bir düzenleme yerine "usulüne uygun ihbar edilen fesihnamelerde feshin kayıtlara işlendiği bir yazı ile taraflara bildirilir. Feshe muhatap olan taraf bu tebligatı aldığı tarihten itibaren yedi

futbolcular açısından uygulanması mümkün değildir. Çünkü, talimatta futbolcunun her sebeple olursa olsun sürekli beş gün veya aralıklı on gün veya daha fazla müddetle kulübü ile fiilen irtibatını kesmiş olması profesyonel futbolcunun devamsızlığının profesyonel futbol ilişkilerinde uygulanmasıdır. Aynı şekilde futbolcunun futbol faaliyeti dışında vaki hastalık ve istirahat halinin altı ayı aşması halinde sözleşmenin haklı nedenle feshi mümkün olabiliyorken işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışması süresine göre 17. maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra yani en az 8 hafta en çok 14 hafta sonra doğmaktadır.

³⁹⁵ Maddede yer alan "tek taraflı" ifadesi feshin tek taraflı olması gerçeği karşısında tekrardan başka bir şey değildir. Bu noktada, talimatta yer almamasının sorun teşkil etmeyeceği düşüncesindeyiz.

gün içinde haksız fesih tazminatı ile ilgili taleplerini bildirmezse bahsi geçen talepler incelenmeyecektir.” şeklinde bir düzenleme getirilmesi yerinde olacaktır.

Talimat hükümleri incelendiğinde ortaya çıkan sonuç ister kulüp isterse profesyonel futbolcu olsun sözleşmeyi feshetmek istediğinde talimat hükümleri uyarınca noterden karşı tarafı muhatap gösteren bir ihbarname keşide edecek ve bu ihbarnamenin bir suretini Federasyona göndermek zorundadır. Bu koşullara uygun keşide edilmeyen fesih ihbarnameleri Federasyonca kabul edilmeyecektir ve kayıtlara işlenmeyecektir. Böylece, usulüne uygun yapılmayan fesih ihbarnameleri Federasyon tarafından adeta geçersizlik yaptırımına tabi tutulmaktadır. Bilindiği üzere geçersizlik yaptırımında yapılan geçersiz fesih yani bozucu yenilik doğuran hak iş sözleşmesi üzerinde hiçbir hüküm ve sonuç meydana getirmez, iş ilişkisi taraflar arasında baştan itibaren aynen devam eder³⁹⁶. Sözleşmenin usulüne uygun olarak yapılması halinde sözleşmenin feshinin haklı olup olmadığı sorunu ise aşağıda incelenecektir.

Tahkim Kurulunun 27.01.2005 tarihli 2004/226 E. ve 2005/11 K. sayılı kararında da bu konu incelenmiş ve oyuncunun feshinin usulüne uygun olup olmadığı konusunda şu sonuca varılmıştır: “Futbolcu Ramazan POLATÇI’nın feshi ihbarda bulunduğu tarihin Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı’nın 32. maddesinde belirtilmiş olan sürelerle uygun olmadığı belirlenmiştir. Süre ve şekil şartlarına uyulması feshin doğuracağı sonuçları etkileyen esaslı unsurlardır. Bu sebeple, olayda, kurallara uygun olmadığı belirlenen fesih ihbarının kayıtlara işlenmemesine ilişkin TFF Yönetim Kurulu kararının onanmasına karar verilmiştir”.

2) Sona Ermenin Hukuki Sonuçları

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin sona ermesinin hangi koşullarda ve usule bağlı olarak nasıl yapılacağı, haksız fesih halinde tarafların sorumluluklarının neler olduğu yukarıda anlatılmıştır. Bu bölümde, sözleşmenin sona ermesinin hukuki sonuçlarından futbolcunun serbest kalması, bu sona erme sebebiyle zarar gören tarafın tazminat isteyebilmesi, sözleşme ilişkisi sona ermesine rağmen tarafların rekabet yasağı ve sır saklama yükümlülüğünün bulunması gibi sonuçlarına değinilecektir.

³⁹⁶ SÜZEK, İş Hukuku, 481.

Sözleşmenin sona ermesinin hukuki sonuçlarını incelemeden önce PFTT'nin 22. maddesine yönelik açıklamaların yapılması kulüp ile futbolcu arasındaki sözleşmenin sona ermesinin kimi hallerde faal profesyonel futbolculuğun sona ermesi sonucunu da doğurmaktadır. Bu durumda, aşağıda incelenecek olan hukuki sonuçlar hüküm ifade etmeyecektir.

“Faal Futbolculuğun Sona Ermesi” başlıklı 22. maddeye göre bir profesyonel futbolcunun kulübü ile olan sözleşmesi sona erdikten sonra faal futbol oynamayı sona erdirir ve bunu yazılı olarak Federasyona bildirir ise en son kulübünün futbolcusu olarak 30 ay süre ile Federasyonda kayıtlı olmaya devam edecektir (PFTT m.22/a)³⁹⁷. 30 aylık sürenin başlangıcı futbolcunun kayıtlı olduğu kulübün son resmi müsabakasında oynadığı tarihtir (m.22/b)³⁹⁸. Profesyonel futbolcunun kulübü futbol oynamayı sona erdiren futbolcudan sözleşmesinin sona ermesi üzerine herhangi bir tazminat talep edemeyecektir (m.22/c)³⁹⁹. Profesyonel futbolcunun 30 aylık dönem içerisinde yeniden profesyonel futbolcu olarak sözleşme yapmak istemesi halinde önceki kulüplerinin PFTT m.20'de belirtilen esaslar çerçevesinde yetiştirme tazminatı hakları saklıdır (m.20/d). Ancak 30 aylık dönem sona erdikten sonra profesyonel futbolcu olarak sözleşme yapmak istemesi halinde ise önceki kulüplerinin futbolcunun profesyonel olarak sözleşme imzalayacağı yeni kulübünden yetiştirme tazminatı isteme hakları bulunmamaktadır.

³⁹⁷ Kanaatimizce, 22. maddedeki düzenleme profesyonel futbolcu sözleşmesinin belirlenen tarihte sona ermesine ilişkin olup FIFA Oyuncu Transferleri ve Statüsü Talimatının 4. maddesinin 1. fıkrası da bu düşüncemizi teyit etmektedir. Zira, ilgili madde şu şekildedir: “Un professionnel qui cesse ses activités à échéance de son contrat de même qu'un amateur que met fin à ses activités demeurent enregistrés pendant 30 mois auprès de l'association du club dans lequel ils ont évolué en dernier lieu”

³⁹⁸ Maddede bu düzenlemenin muğlak ifadelerle belirtilmesi iki farklı yoruma yol açabilecek niteliktedir. Birinci yoruma göre kulübün o sezonda oynadığı son resmi müsabakanın tarihinin dikkate alınması ve ikinci yoruma göre ise futbolcunun kayıtlı olduğu kulüpte oynadığı son resmi müsabaka tarihinin dikkate alınması ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte, FIFA Oyuncuların Transferi ve Statüsü Talimatının 8. maddesinin 2. fıkrası dikkate alındığında sürenin başlangıcının oyuncunun kulübünde oynadığı son resmi maç tarihinden (le délai court à compter du dernier match officiel lors duquel le joueur a joué pour le club) başlayacağı anlaşılmaktadır.

³⁹⁹ Bilindiği üzere, belirli süreli iş sözleşmesinin belirlenen tarihte sona ereceğinden ve İş Hukukunun temel ilkelerinde işveren tarafına iş sözleşmesinin bu şekilde sona ermesi halinde tazminat ödenmesinin mümkün olmaması karşısında bu düzenleme tekrardan başka bir durum yaratmamaktadır.

a) Futbolcunun Serbest Kalması

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin sona ermesi durumunda futbolcu serbest kalarak dilediği kulüp ile, eski takımına bonservis ücreti⁴⁰⁰ ödenmesine gerek kalmaksızın sözleşme yapma hakkını kazanacaktır. Bosman Olayı⁴⁰¹ olarak

⁴⁰⁰ Eski talimatın 30. maddesine göre; kulüpler sözleşme süresi sona eren kendi futbolcularının başka kulübe transfer olabilmeleri için ödemeleri gereken transfer ücretinin miktarını en geç 29 Mayıs'a kadar Türkiye Futbol Federasyonu'na ve futbolculara bildirme zorunluluğu yer almaktaydı (PFT m.30/I. Kulüp, bu tarihe kadar federasyona bildirimde bulunmazsa futbolcu serbest kalmakta ve 31 Ocak tarihine kadar istediği kulüple sözleşme imzalayabilir (PFT m.30/V). Federasyona yapılan bildirim değiştirilemeyecek olup bir defaya mahsustu. Bununla birlikte, federasyonun zorunlu sebeplerle 29 Mayıs tarihini değiştirmesi mümkün kılınmıştır (PFT m. 30/II). İşbu transfer ücretinin miktarı ancak yurtiçi transferler için geçerliydi (PFT m. 30/III). Transfer listesinde yer alan futbolcuyla sözleşme yapmak isteyen kulüp, sözleşmeyi ve tescil için gereken diğer belgelerini sözleşmeyi uzatma tarihi olan 10 Temmuz tarihinden önce federasyona ibraz etmek zorundaydı (PFT m. 30/IV).

10 Temmuz tarihine kadar hiçbir kulüple sözleşme imzalamayan futbolcunun kulübü, 20 Temmuz tarihine kadar bildirdiği transfer ücretinin %20'si üzerinden uzatma hakkını kullanmak zorundaydı. Futbolcu için federasyona bildirilen bonservis bedelinin %20'sini futbolcunun bir yıllık transfer ücreti olarak kabul edilmekte olup kulüp 10-20 Temmuz tarihleri arasında bu bedelin de %20'sini uzatmaya esas transfer ücreti peşinatı olarak Federasyon hesabına yatırmak zorundaydı. Bu bedelin yatırıldığı kulüpçe belgelendirildiği takdirde futbolcunun sözleşmesi bir yıl süreyle uzatılmış sayılırdı. Süresinde bu işlem yapılmadığı takdirde futbolcu 31 Ocak tarihine kadar istediği kulüple serbestçe sözleşme imzalayabilirdi. Federasyona yatırılan transfer ücreti peşinatı düşürüldükten sonra, futbolcunun bakiye transfer ücreti futbolcunun uzatmaya esas transfer ücreti bakiyesinin %50'si garanti ücret olarak ikişer ay arayla 4 eşit taksitte futbolcuyla kulüp tarafından ödenirdi. Bakiye %50'lik bölüm ise maç başına ödeme olarak kulüp tarafından futbolcuyla futbolcunun resmi müsabakalarda düzenlenen 18 kişilik müsabaka isim listesine girmesi halinde her ayın son iş gününde futbolcuyla ödeniyordu.

⁴⁰¹ 1998 yılından beri Belçika Birinci Lig kulüplerinden FC Lüttich'de futbol oynayan Belçikalı profesyonel futbolcu Jean Marc Bosman kulüple yaptığı sözleşmesi 1990 yılında sona erince, ücretinin önemli ölçüde düşürülmesini isteyen kulübünün yaptığı öneriyi kabul etmemiştir. Bunun üzerine Bosman, Fransız İkinci Ligi kulüplerinden FC Dünkirchen'e transfer olmaya çalışmış; fakat, FC Dünkirchen'in ödeyeceği transfer parası hakkında anlaşmaya varıldıktan sonra, FC Lüttich, FC Dünkirchen'in bu parayı ödeyemeyeceği şüphesine kapılmış ve Fransız kulübüne, futbolcusunu serbest bıraktığına ilişkin gerekli belgeyi göndermekten vazgeçmiştir. Bunun üzerine, yapılan anlaşma geçersiz kalmış ve transfer gerçekleşmemiştir. FC Lüttich, Bosman'ın oynama hakkını da 31.07.1990 tarihinde elinden almış ve böylece onun tüm sezon boyunca maçlara çıkmasını engellemiştir. Aynı yılın Kasım ayında, FC Lüttich ve Belçika Futbol Federasyonuna karşı geçici bir karar alırdan Bosman, maçlara çıkmasının engellenmesini önlemiştir. Bu arada Bosman, Fransız İkinci Lig kulüplerinden Saint-Quentin'le, geçici karar başvurusunun kabul edilmesi geciktirici şartına bağlı olarak bir sözleşme yapmış ve futbol oynamaya başlamıştır. Bu şartın gerçekleşmesine rağmen, Bosman'ın bu kulüpteki sözleşmesi, ilk sezonun sonunda feshedilmiştir. Aynı futbolcunun, Fransız kulüplerinden Saint-Denis de la Réunion'daki daha sonraki futbol hayatı da, aynı şekilde kısa bir sürede sona ermiştir. Birinci lig tecrübesi olan Bosman, sonunda Belçika Üçüncü Lig kulüplerinden birinde oynamak zorunda kalmıştır. Zira, tüm Avrupa kulüpleri tarafından, kendisine karşı boykot uygulanmaya başlanmıştır.

Bu gelişmeler üzerine hukukî mücadeleye girişen Bosman, Lüttich Birinci Derece Mahkemesinde yapılan yargılama esnasında, kendisiyle FC Lüttich ve Belçika Futbol Federasyonu arasındaki uyuşmazlığa UEFA'nın da dahil edilmesini istemiş ve doğrudan doğruya UEFA'ya karşı dava açmıştır. Bu uyuşmazlık çerçevesinde Bosman, kendisi hakkında uygulanmayan transfer kurallarının ve yabancı kayıtlarının açıklanmasını ve FC Lüttich ile Belçika Futbol Federasyonu ve UEFA'nın, kendisinin FC Dünkirchen'e transfer olmamasına kusurlu davranışlarıyla sebep oldukları için, uğradığı zararların tazmin ettirilmesine hükmedilmesini istemiştir. 11 Temmuz 1992 tarihli kararıyla Lüttich Birinci Derece Mahkemesi, Roma Sözleşmesinin 48, 85 ve 86. maddelerini yorumlaması için Avrupa Birliği Adalet Divanına başvurmuştur. Bu karara itiraz eden davalı, Lüttich İstinaf Mahkemesine başvurmuş ve istinaf mahkemesi de olayın ATAD'a intikal ettirilmesine karar

adlandırılan davadan sonra sözleşme süresi bittiği hâlde, başka bir kulübe transferi için yüksek bir bonservis ücreti istenmesinin haksız kazanç sağlamaya yönelik olduğu mahkemece tespit edilmiş ve böyle durumlarda kulüplerin bonservis isteyemeyeceği kabul edilmiştir.

Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı çerçevesinde profesyonel futbolcu sözleşmesinin karşılıklı sona erdirmeye veya sözleşmeyi kulübün ya da futbolcunun feshetmesiyle sona erdiği durumlarda eski talimattaki gibi bonservis ücreti alınması imkan dahilinde olmayıp aynı şekilde yetiştirme tazminatı dışında eski kulübünün yeni kulüpten tazminat istemesi mümkün değildir. Profesyonel futbolcu sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshi halinde bile profesyonel futbolcu serbest kalmakla birlikte talimatlarda öngörülmuş mali ve idari yaptırımlarla karşı karşıya kalacaktır.

b) Sır Saklama Borcu ve Rekabet Yasağı

Sır saklama borcu ve rekabet etmeme borcuna ilişkin ayrıntılı açıklamalara futbolcunun borçları bölümünde incelenirken değinildiğinden ilgili bölüme yollama yapmaktayız⁴⁰².

c) Cezai Şart

Bir borç ilişkisinde borçlunun borcunu tam ve gereği gibi ifa etmesi istenilen bir durumdur. Bazen borçlunun borcunu tam ve gereği gibi ifa etmediği görülür. Bu

vermiştir. ATAD'a sunulan aşağıdaki soruların 25 Mart 1957 tarihli Roma Sözleşmesinin 48, 85 ve 86. maddelerine göre yasak olup olmadığı hakkında görüş istenilmiştir.

- Bir kulübün sözleşmesi sona eren futbolcusunu transfer etmek isteyen başka bir kulüp onun eski kulübüne para ödemek zorunda mıdır?
- Ulusal ve uluslararası spor birlikleri ve spor federasyonları bazı düzenlemeler yaparak Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin sporcularının girişi sınırlandırabilir mi? Bu, haksız rekabet oluşturur mu?

ATAD 15.12.1995 tarihinde verdiği karar ile bir kulübün sözleşmesi sona eren futbolcunu transfer etmek isteyen başka bir kulübün eski kulübüne geliştirme, yetiştirme veya transfer tazminatı ödemesinin ve spor federasyonları tarafından belirlenmiş kendisinin organize ettiği maçlarda Üye ülkelerinin vatandaşları olan profesyonel oyuncuların belli bir sayıdakilerin kadroda yer almasının 48. maddeye aykırı olduğuna karar vermiştir. UEFA, ATAD'ın bu uyumsuzluk sonucunda verdiği karar uygun olarak 16.01.1996 tarihinde bir Talimat yayınlamış ve futbol kulüplerinin, satışını yaptıkları futbolcular için hangi durumlarda transfer ücreti alamayacaklarını açıklığa kavuşturmuştur. Bu talimata göre futbol kulüpleri bir futbolcunun sözleşmesinin sona ermesi, futbolcunun aynı zamanda Avrupa Birliği üyesi veya Avrupa Ekonomik Alanı ülkelerinden birinin vatandaşı olması ve futbolcunun bir Avrupa Birliği üyesi veya Avrupa Ekonomik Alanı ülkelerinden birinden diğerine transfer olması halinde transfer ücreti elde edemeyeceklerdir (PETEK, 293). Ayrıca, daha sonra FIFA ile Avrupa Komisyonu arasında 05 Mart 2001'de varılan anlaşma ile FIFA Transfere ilişkin düzenlemelerini yeniden yapmıştır (Konuya ilişkin ayrıntılı açıklamalar için bk.: BLANPAIN, 9 vd.).

⁴⁰² Bk.: Birinci Bölüm, C, 2, d.

durumda, alacaklının edimden elde edeceği menfaate sahip olamaz. Borçluyu doğru dürtüst ifade bulunmaya sevk etmeye (zorlamaya) yönelik olarak⁴⁰³ taraflar cezaî şart öngörebilirler. Türk Hukukunda cezaî şart Borçlar Kanununun 158-161. maddeleri arasında herhangi bir tanımlama yapılmaksızın düzenlenmiştir. Doktrinde ise cezaî şart iki şekilde tanımlanmaktadır. Bunlardan birincisi, borçlunun borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde alacaklıya bir edimde bulunmayı taahhüt etmesi⁴⁰⁴; ikincisi ise borçlunun borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde alacaklıya ödemesi gereken edim⁴⁰⁵ şeklindedir⁴⁰⁶. Cezaî şartı, “alacağını teminat altına almak isteyen alacaklının borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde borçluya belirli bir miktar para ödeme veya parasal değer taşıyan bir şey verme taahhüdü”⁴⁰⁷ olarak yapılan tanımın yerinde olduğu düşüncesindeyiz⁴⁰⁸. Cezaî şartın koşulları ise geçerli bir asıl borcun bulunması⁴⁰⁹; ayrı bir edim olarak kararlaştırılmış olması⁴¹⁰ ve

⁴⁰³ Cezaî şartın esas itibarıyla iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan biri borçluyu ifaya zorlamak ve böylece asıl borcun ifasını teminat altına almak; diğeri de, borcun ifa edilmemesinden doğacak zararı önceden ve götürlü şekilde tespit etmektir. Bu iki temel amacın dışında diğeri bir amacı da cezaî şart türlerinden biri olan dönme cezasında olduğu gibi borçlunun cezaî şartı ödemek suretiyle sözleşmeden kolayca dönmesini sağlamaktır. Bk. : KOCAAĞA Köksal, Türk Özel Hukukunda Cezaî Şart (BK m.158-161), Yetkin Yayınları, Ankara 2003, s. 40 vd.

⁴⁰⁴ KOCAAĞA, 33, dipnot 6’da belirtilen yazarlar.

⁴⁰⁵ KOCAAĞA, 33, dipnot 7’de belirtilen yazarlar.

⁴⁰⁶ Birinci tanımdaki cezaî şart kavramı, taraflar arasında yer alan ve cezaî şartı doğuran hukuki işlemi; ikincisindeki ise bu hukuki işlemle kararlaştırılmış bulunan ve asıl borçtan ayrı olan edimi ifade etmektedir (KOCAAĞA, 34).

⁴⁰⁷ Böylece, alacaklı herhangi bir zarara uğradığını veya zararın kapsamını ispatlamak zorunda kalmadan tazminat elde edecektir. Borçlu sözleşmenin kurulması aşamasında alacaklıya miktarı belirli bir ödeme taahhüdünde bulunmaktadır (KOCAAĞA, 30).

⁴⁰⁸ Yargıtay’a göre; cezaî şart, geçerli bir borcun yerine getirilmemesi veya eksik yerine getirilmesi ya da belli bir yerde, belli bir zamanda yerine getirilmemesi durumunda, borçlunun ödemesi gereken ve (ekonomik) malca değeri olup bir hukuk istemiyle belirlenen götürlü bir edimdir (13. HD, 25.12.1981 T, 7896 E., 8497 K.). Cezaî şartın ceza ve tazminat fonksiyonu olup Borçlar Kanununda bu iki fonksiyon kaynaştırılarak birleşik sistem kabul edilmiştir. Bu sistemin sonucu olarak aşırı görülen cezaî şartın indirilmesinde tazmin ve ceza dengeli olarak korunmalıdır (13. HD., 14.11.1977 T, 4495 E., 5010 K.). (İstanbul Barosu Dergisi, Haziran 2003, Sayı:2, s.379’tan affen)

⁴⁰⁹ Cezaî şart asıl borcun ifasını temine ilişkin olduğundan böyle bir borç ilişkisi mevcut ve geçerli olmadıkça cezaî şarttan bahsedilemez. Asıl borcun bir sözleşmeden, bir haksız fiilden, sebepsiz zenginleşmeden, haksız mal kazanmadan veya nafaka borcu gibi aile hukukundan doğması önem taşımamaktadır.(GÜNAY Cevdet İlhan, Cezaî Şart (BK m.158-161), Turhan Kitabevi, Ankara 2002, s. 26). Hatta ceza hukuku yönünden yasak olan bir fiilin (örneğin bir hakaretin) tekrarlanması da cezaî şarta bağlanabilir ve kamu cezası yanında cezaî şartın ödenmesi de istenebilir (KOCAAĞA, 92). Borcun konusu her türlü edim olabilir. Verme borçları yanında, yapma ve yapmama borçları hakkında da cezaî şart kararlaştırılabilir. Para borçlarında da cezaî şart kararlaştırılabilir. Fakat bu takdirde ayrıca temerrüt faizi istenmesi taraflarca kararlaştırılmış olmasına bağlıdır (OĞUZMAN-ÖZ, 872).

⁴¹⁰ Asıl borç ile cezaî şartı oluşturan edimin ayrı olması edimin niteliği yönünden olabileceği gibi miktarı yönünden de olabilir. Böylece bazı hak veya menfaatlerin kaybedilmesine rıza gösterilmesinin cezaî şart sayılamayacaktır. Buna karşılık asıl borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde ücretin veya satış bedelinin indirileceğine ilişkin anlaşmalar açısından yapılan ikili ayırım uyarınca eğer kanun belirli bir borcun ifa edilmemesi halinde bedelden (ücret, fiyat) indirim yapılacağını öngördüğü durumlarda cezaî şarttan bahsedilemez. Ancak, buna ilişkin bir hüküm bulunmayan hallerde indirim yapılacağı kararlaştırılmışsa cezaî şart olabileceği yönündedir (KOCAAĞA, 105).

asıl borca bağlı olması⁴¹¹dır.

Konuyu düzenleyen Borçlar Kanununa göre cezaî şart üç şekilde görülmektedir: Seçimlik cezaî şart, İfaya eklenen cezaî şart ve İfayı engelleyen cezaî şart(dönme cezasıdır). Akdin hiç ifa edilmemesi veya eksik ifası hali için kararlaştırılan seçimlik cezaî şartta, alacaklı ya borcun ya da cezaî şartın ifasını isteyerek kendisine tanınan seçimlik yetkiyi kullanmış olur⁴¹². Seçimlik cezaî şartın olması, alacaklının diğer haklarını ortadan kaldırmayıp yalnızca kanunen var olan müeyyidelere bir yenisi eklenmiş olmaktadır⁴¹³. Ayrıca, BK m. 158'te yer alan "aksine sözleşme olmadıkça" ifadesinden anlaşılacağı üzere, tarafların hem asıl borcun hem de cezaî şartın istenebileceği yönünde anlaşma yapmaları mümkündür⁴¹⁴. İfaya eklenen cezaî şart, asıl borcun sözleşmede öngörülen zaman ve yerde ifa edilmemesi halinde kararlaştırılan ve alacaklıya hem gecikmiş ifayı hem de cezaî şartı talep hakkı vermektedir⁴¹⁵. İster tarafların anlaşmasıyla isterse BK m. 158/II kapsamında olsun ifaya eklenen cezaî şartta, alacaklının asıl borcun ifasıyla birlikte cezaî şartı talep etme hakkında açıkça vazgeçtiği veya çekince ileri sürmeksizin asıl borcun ifasını kabul etmesi halinde artık cezaî şart isteyemez. Borçlunun kararlaştırılmış olan cezaî şartı ifa etmek suretiyle sözleşmeden dönebileceğini kararlaştırdığı hallerde söz konusu olan ifayı engelleyen cezaî şart(dönme cezası)tır. Gerçek anlamda cezaî şart olmayan bu cezaî şart tipinde, âdetâ borçlu lehine yük omuz değiştirmektedir. Asıl borç ilişkisi diğer cezaî şart tiplerinin

⁴¹¹ Cezaî şart olarak kararlaştırılan edim asıl borç ilişkisinden doğan edimle bir asıl edim-fer'i edim ilişkisi içerisinde bulunmalıdır. Aksi takdirde bir seçimlik borç söz konusu olur (GÜNAY, 28). Cezaî şartın fer'iliği muaccel olduğu ana kadar devam eder yani cezaî şart alacağı muaccel olduktan sonra bağımsız bir alacak niteliğini kazanır (KOCAAĞA, 134). Asıl borcun kaynaklandığı sözleşme bir geçerlilik şekline tâbi olup gerekli şekil şartına uyularak yapılmış olsa da cezaî şart aynı şekle uyularak kararlaştırılmadıkça geçerli olmaz (OĞUZMAN-ÖZ, 874).

⁴¹² Teknik anlamdaki seçimlik borçtan farklıdır. Seçimlik borçta taahhüt edilen edimlerin hepsi asıl nitelikteyken; seçimlik yetkinin söz konusu olduğu hallerde asıl edimin imkansızlık nedeniyle sona ermesi halinde cezaî şart hakkındaki ifa yükümlülüğü de aynı şekilde sona erer. Borçlu kendisinden cezaî şart talep edilmedikçe yalnız asıl borcu ifa etmekle yükümlüdür (KOCAAĞA, 148). Alacaklının tek taraflı varması gerekli irade beyanıyla seçim hakkını kullandığı zaman seçmiş olduğu borç kesin borç haline dönüşür ve bundan geri dönülemez.

⁴¹³ Alacaklının cezaî şartı seçmesi halinde kanunî şartlar bulunduğu takdirde asıl borcun ifa edilmemesinden doğan ve cezaî şart miktarını aşan zarar kısmının tazmini de talep edilebilir.

⁴¹⁴ İş sözleşmesinde rekabet yasağı halinde, işverenin hem cezaî şartı hem de asıl edimi –rekabet yasağına uymasını- isteyebilmesi konuya ilişkin hakkın sözleşmede yazılı olarak saklı tutulmuş olması ve işçinin davranışı ile işverenin ihlal ve tehdit edilen menfaatinin önemi birlikte istenmeyi haklı göstermelidir. Bu şartların bulunmaması durumunda, işveren ya asıl borcu ya da cezaî şartı isteyecektir (KOCAAĞA, 149).

⁴¹⁵ Borcun tarafların sözleşmede kararlaştırılan zaman veya yerde ifa edilmemesi dışında kalan ihlal hallerinin tümünde kural olarak ifaya eklenen cezaî şartın değil seçimlik cezaî şartın varlığı kabul edilmektedir. İlgili madde emredici olmayıp, tarafların sadece borcun zamanında veya yerinde ifa edilmemesi dışında kalan haller için ifaya eklenen cezaî şart kararlaştırılabileceğine yukarıda değinmiştir. Ayrıca bu iki ihlal hali için seçimlik cezaî şart kararlaştırmaları mümkündür (KOCAAĞA, 151).

aksine zayıflamışken, seçim hakkı borçluya tanınmıştır. Borçlu ya asıl borcu ifa edecek ya da kararlaştırılan dönme cezasını ifa ederek borçtan dönecektir. Ayrıca, kararlaştırılan cezaî şartın niteliği konusunda ihtilaf olması durumunda, dönme cezasının yerine seçimlik veya ifaya eklenen cezaî şart olduğu yolunda bir karine kanunda mevcuttur (BK m.158/III). Borçlu bu şartın dönme cezası olduğunu ispat etmek zorundadır⁴¹⁶.

Cezaî şart alacağının talep edilebilmesi için muaccel olması gerekir. Muacceliyetin belirlenmesi için öncelikle tarafların bu konudaki anlaşmalarına bakmak gerekir. Taraflar anlaşmadıysa, belirli vadeli borçlarda cezaî şart alacağının muaccel olması için asıl borcun öngörülen vadede ifa edilmemesi yeterlidir. Belirli vadeli borçlar dışındaki borçlarda borçlunun asıl borcun ifasında temerrüde düşürülmesine gerek yoktur⁴¹⁷. Bununla beraber, cezaî şart alacağının ileri sürülebilmesi için alacaklının kendi edimini ifa etmiş veya ifayı teklif etmiş olması gerekir. Gelecekte belirsiz bir olayın gerçekleşmesine kadar askıda olan cezaî şart borcu, asıl borcun borçlu tarafından ifa edilmemesine bağlıdır. Cezaî şartın muacceliyeti asıl borcun muaccel olmasına yani alacaklının borcun ifasını isteyebileceği ve bu amaçla dava açabileceği anda muaccel olur⁴¹⁸. Asıl borç hiç⁴¹⁹ veya gereği gibi⁴²⁰ ifa edilmeyerek ihlal edilmesi muacceliyet koşullarından bir diğeridir. Ayrıca borçlunun kusurlu olması muacceliyetin diğer koşuludur⁴²¹.

⁴¹⁶ Ancak işçi ile işveren arasında akdedilen rekabet yasağı sözleşmesine ilişkin olarak cezaî şartın mevcut olması halinde işçinin şartı ifa ederek rekabet yasağından kurtulması mümkündür. Bu hükümle, iş sözleşmesine ilişkin rekabet yasağı dolayısıyla kararlaştırılan cezaî şartın ifayı engelleyici nitelikte olduğu karine olarak kabul edilmiştir (KOCAAĞA, 156).

⁴¹⁷ İspat yükü açısından borçlu asıl borcu sözleşmeye uygun olarak yerine getirmiş olduğunu ispat etmek zorundadır. Temerrüde düşürülmesi şart olsaydı bu hususa açıkça değinilmiş olması gerekir. Kanunda mevcut olmadığı halde alacaklıyı ihtar çekmeye mecbur tutmak, cezaî şartın amacına aykırı şekilde değerini azalttığı gibi geniş külfetlere tâbi tutmak anlamına gelecektir (GÜNAY, 105; KOCAAĞA, 161).

⁴¹⁸ Alacağın ne zaman istenebileceği hususu ya tarafların anlaşması ya bir ihbar ya da bir kanun hükmü veya hukukî ilişkinin niteliğine göre belirlenir. Bunlardan biriyle alacağın ne zaman muaccel olacağı belli değilse alacak doğduğu anda muaccel olur (BK m.74). (KOCAAĞA, 164)

⁴¹⁹ Bu halde ya borcun ifası mümkün olduğu halde ifa edilmemiştir ya da borcun ifası imkansızlaşmıştır. İlk halde gecikmiş de olsa ifa imkânının var olduğunu ancak bunun gereği gibi ifa edilmeme olarak kabul edildiğini belirtmek gerekir ve böylece borçlu temerrüdü oluşmaktadır (KOCAAĞA, 164).

⁴²⁰ Borcun taraflar, yer, zaman, miktar veya nitelik gibi unsurlarından birine uygun olarak yerine getirilmemesine geniş anlamda; ifa edilen edimin borçlanılan edimin niteliklerine uygun olmamasına (kötü ifa) veya yan yükümlerden birinin ihlal edilmesine dar anlamda gereği gibi ifa etmeme demektir. Cezaî şart bağlamında gereği gibi ifa edilmemeden anlaşılacak olan geniş anlamda ifa etmeme olmakla beraber kötü ifanın gereği gibi ifa etmeme kapsamında olduğu kabul edilmektedir (KOCAAĞA, 165).

⁴²¹ Asıl borcun yerine getirilmesi borçluya yüklenemeyen nedenlerle imkânsız hale gelirse, asıl borç sona ereceğinden kural olarak fer'ilik ilkesi gereğince cezaî şart da sona erecektir. Asıl borcun imkansız hale gelmesi, alacaklının kusurundan veya ona yüklenebilecek bir nedenden ileri gelebileceği gibi kaza veya mücbir sebepten de doğabilir (KOCAAĞA, 172-173). Seçimlik cezaî

İş hukukunda cezaî şartın geniş bir uygulama alanına sahip olduğu bilinmektedir. Gerek bireysel iş hukukunda ve gerekse toplu iş hukukunda⁴²² cezaî şartta sık sık başvurulduğu görülmektedir. Bireysel iş hukukunda işçinin iş görme borcunu ve işverenin ise çalışacak kişinin istihdamını temin amacıyla genelde haklı bir neden bulunmadan sözleşmenin haksız fesih⁴²³ halinde ödenmek üzere cezaî şart kabul edilmektedir. Borçlar Hukukundan farklı bir anlayış ve kabule sahip olan İş Hukukunda sadece işçi aleyhine cezaî şart konulmasına ilişkin olarak Yargıtay, yalnız işçinin haksız fesih halinde bulunması halinde cezaî şartı ödemesinin geçersiz olduğunu kabul etmektedir⁴²⁴. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde ifa edilecek olan cezaî şart, sözleşme haklı olsa da işçi tarafından feshedildiğinde istenemez.

Haklı bir neden olmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin feshi halinde öngörülen cezaî şartın niteliği konusunda farklı görüşler yer almaktadır. Bunlardan biri, bu halde iş sözleşmesine “keyfi bir surette son verilmesinden bahsedilmeyip, haksız fesih halinde ödenecek tazminatın tayin edildiğinden” hareketle seçimlik cezaî şartın⁴²⁵; diğeri ise dönme cezasının varlığını kabul etmektedir⁴²⁶. İş sözleşmesinde

şartta, borçlunun kusuru olmaksızın borcun ifasının imkânsız hâle gelmesi veya kötü ifa durumunun ortaya çıkması halinde istenemeyeceği gibi kötü ifa durumunun ortaya çıkması halinde istenemeyeceği gibi; ifaya eklenen cezaî şart da, borçlunun kusuru olmaksızın temerrüde düşmesi veya borcu sözleşmede öngörülen yerde ifa etmemesi halinde talep edilemeyeceği kabul görmektedir (OĞUZMAN-ÖZ, 881).

⁴²² Toplu sözleşme ile getirilen hak ve yüklenmeler tamamen ilgili işçiye aittir. Sendikalara hak tanımak olanaksızdır. Toplu sözleşme ile kabul edilen cezai şart geçerlidir. Ancak BK'nun 161/son maddesine göre aynen uygulanamaz. Hakimin denetimi altındadır. Toplu iş sözleşmesiyle bazı haklara sahip olan ve buna karşılık borçlar yüklenen sendika değil üyelerdir. Cezai şartın sendikaya ait olması görüşü isabetsizdir. İşçi kuruluşlarının yasaların kendilerine verdiği yetkiye dayanarak, akdettikleri toplu iş sözleşmesi ile ona ek ve aynı derecede bağlayıcı nitelikte protokol ile sağladıkları hakları işçilere intikal eder. Bu itibarla dava konusu gecikme zammını, protokolü yapan sendikaya ait gibi düşünmek kanuna aykırı olur. Ancak mahkemenin tarafların iddia ve savunmasını çalışan işçilerin yevmiye miktarı ve tarafların durumlarını nazara alarak cezai şartta ilişkin iddiayı BK'nun 161. maddesi açısından inceleyerek varacağı sonuca göre bir karar verilmesi gerekir. Bu nedenle direnme kararının yukarıda açıklanan özel daire kararına aykırı olması gözetilerek bozulması yönündeki karar ilgi çekicidir (HGK 29.12.1973 gün ve 1971/9-869-1227 (İKİD. 1971 sh.1868) UÇAR Salter, Hukukta Cezaî Şart ve Uygulaması, İstanbul 1993, s.124'ten atfen).

⁴²³ Sözleşmenin feshi borç ilişkisini ileriye etkili olarak ortadan kaldırdığından feshi beyanından önce gerçekleşen borç ihlali cezaî şart talep hakkını doğurmuşsa fesih bunu etkilemez. Ancak asıl borcun ihlali fesih bildiriminden sonra ortaya çıkmışsa buna dayanarak cezaî şart istenemeyeceği kabul edilmektedir. Bk.: KOCAĞA, 143, dipnot 304-305'te gösterilen yazarlar.

⁴²⁴ Ancak belli bir nedene bağlı olarak cezaî şart öngörüldüğünde örneğin işverenin büyük masraflar yaparak işçiyi yurt içinde ya da yurt dışında eğitime ya da bursa tabi tutmuş yani onu yetiştirmiş ise işverenin belli bir süre işçiyi işyerinde çalıştırmaya mecbur tutması gibi hallerde cezaî şartın tek taraflı olmasının sonuca etkili olmadığı düşünülebileceği yönünde bir görüş bulunmaktadır (GÜNAY, 49, dipnot: 49). Yargıtay bir kararında “Radyoloji teknikeri gibi vasıflı bir işçiyle belirli süreli hizmet akdi yapılması uygun olup, bu sözleşmenin yenilenmesi ve sonra yazılı biçimde ortaya konması sonuca etkili değildir. İşçi sözleşmeyi süresinden önce feshettiğine göre (iki taraf yararına düzenlenen) cezaî şart hüküm altına alınmalı ve BK m.161/son fıkra çerçevesinde değerlendirme yapılmalıdır” şeklinde sonuca varmıştır (9. HD., 10.09.2001 T., E.2001/8360, K.2001/10941).

⁴²⁵ ALPAGUT, 195, dn.498.

tarafklar esasen sözleşmeye riayet etmeyi amaçlamışlardır. Öngörülen cezaî şart sadece zararın giderilmesine yönelik olmayıp aynı zamanda ifayı gerçekleştirmek için bir baskı vasıtası olarak kararlaştırıldığından kural olarak seçimlik cezaî şartın kabulünü gerektirmektedir⁴²⁷.

Ayrıca, iş sözleşmesinde cezaî şartın ifaya eklenen cezaî şart olarak kabulü işverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde hem ifayı yani iş görme borcunu istemesi ve hem de cezaî şartı istemesi sonucunu doğurur ki, bu işçinin zorla iş görme borcunu yerine getirmesi yani angarya anlamına gelir. Bununla birlikte, iş sözleşmesinde işçinin cezaî şartla birlikte bakiye süreye ait tazminatı isteyebileceğine ilişkin açık bir düzenlemenin olması halinde öngörülen cezaî şart ifaya eklenen cezaî şart olacaktır. Sonuç olarak belirli süreli iş sözleşmesindeki cezaî şartın seçimlik cezaî şart olduğu ancak sadece işçi lehine ve sözleşmede açık bir şekilde düzenlenmiş olması kaydıyla ifaya eklenen cezaî şartın mümkün olduğu görüşünü taşımaktayız.

Bir iş sözleşmesi niteliğinde olan Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinde de cezaî şartın yer alması mümkündür. Yukarıda açıklananlar ışığında cezaî şartın geçerli olabilmesi için öncelikli olarak şartın her iki taraf için öngörülmüş olması gerekir. Sözleşmenin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde cezaî şart ödeneceğinin belirlenmesi halinde bu cezaî şart aynı zamanda haksız fesih tazminatının tespitinde dikkate alınacaktır.

Bununla birlikte, iş sözleşmesinde cezaî şart seçimlik cezaî şart niteliğinde olduğundan taraflar sözleşmenin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde bakiye süreye ait tazminat veya cezaî şarttan birini talep edebilecektir. Bu noktada, ister kulüp isterse futbolcu olsun kendi lehine olanı seçip Yönetim Kurulundan bu yönde karar verilmesini isteyecektir.

⁴²⁶ Konuya ilişkin TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP'un ortak kitabının 353. sayfasının 18a dipnotu şu şekildedir: "Yargıtay HGK'nun 6.10.1978t. ve E.1977/9-101, K. 1978/800 sayılı kararında "Sözleşmenin 2. maddesi hükmünce 'Hizmet sözleşmesi sendika tarafından haksız olarak feshedildiği takdirde, diğer bütün kanuni hakları mahfuz kalmak kaydı ile, sözleşmenin feshedildiği tarihten itibaren kalan aylık ücretlerinin tamamı ŞB'ye tazminat olarak ödenir. Bu tazminat hiçbir zaman 12.500 TL den aşağı olamaz.' Mahkeme ise süresinden önce son verilmesi nedeniyle kararda belirtilen tazminata hükmetmiştir. Özel Dairece olayda; BK'nun 325/2. maddesine göre (alacaklının) tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı veya kazanmaktan kasten feragat eylediği menfaatleri olup olmadığı araştırılarak mahsubunun gerekip gerekmediğinin düşünlmediği gerekçesiyle karar bozulmuş, mahkeme direnmiştir. Sözleşmenin 2. maddesinin geçerli bulunduğu ihtilaf yoktur. Burada öngörülen, cezaî şart niteliğinde olup (dönme cezası niteliğinde olup denmeliydi), Borçlar Kanununun 325. maddesinin uygulama yeri bulunmamaktadır. Ancak hakim miktarını fahiş gördüğü takdirde indirmekle mükelleftir. O halde olayda BK nun özel dairece değinilen 325. maddesi hükmünün uygulanamayacağı yönüne ilişkin direnme uygun bulunmaktadır."

⁴²⁷ Sözleşmede borcun ihlali durumunda ödenecek miktarın dönme cezası olduğu yönünde bir açıklık bulunmadığı durumlarda, kararlaştırılan miktarın dönme cezası niteliğinde olduğu ispat edilmedikçe seçimlik cezaî şartın varlığı kabul edilmelidir (ALPAGUT, 196).

Yönetim Kurulu haksız fesih tazminatının hesaplanmasında dikkate alınacak olan cezaî şarta hükmedecektir. PFTT m.34'de haksız fesih halinde sözleşmede açıkça bir tazminat düzenlemesi yani cezaî şart belirlenmediği takdirde sözleşmeye ilişkin ücretler ve diğer haklar, sözleşmenin kalan süresi, yapılmış ödemelerin kulübe futbolcunun edimi olarak geri dönme oranı, ihlalin sözleşmeye bağlılık başlıklı 29. maddede öngörülen sürelerde olup olmaması gibi tüm objektif kriterler dikkate alınarak haksız fesih tazminatına karar verileceği yer almaktadır. Aynı maddede ise sözleşmede açıkça öngörülmüş bir tazminat hükmü var ise bu tutarın yani cezaî şartın esas alınacağı belirlenmiştir. Her iki düzenleme birlikte dikkate alındığında cezaî şartın öngörüldüğü sözleşmelerde tenkis yapılamayacağı yorumu çıkmaktadır.

Kanaatimizce, iş sözleşmesi niteliğinde olduğundan profesyonel futbolcu sözleşmesindeki cezaî şartın fahiş olduğu kanaatine varılması halinde tenkisi gerekmektedir. Tenkisin tespitinde ise Yargıtay'ın son yıllarda verdiği kararlarda olduğu gibi BK m.161/son esas alınarak ve kural olarak sözleşmenin ifa edilmiş süresi ile oranlı bir indirimde gidilmesi dikkate alınacaktır⁴²⁸.

⁴²⁸ Yargıtay verdiği kararlarda, ticari olmayan işlemlerde hakimin fahiş gördüğü cezaları tenkis ile mükellef olduğundan borçlu ileri sürmesi bile hakim cezaî şarttan indirim yapıp yapılmayacağını doğrudan saptamalıdır. Ne var ki, hakim akdin bir şartını değiştirme yetkisini veren bu hak, istisnaî olarak tanınmış bir hak olduğu için bu hak ölçülü olarak kullanılmalı, tarafların ekonomik durumu, borçlunun ödeme yeterliliği ile beraber borcunu yerine getirmemiş olması nedeniyle sağladığı yarar, borçlunun kusur derecesi, borca aykırı davranışın ağırlığı, sözleşmeden beklenen yararın elde edilememesi ve akde aykırı davranılması yüzünden doğan zarar tutarı, işçinin çalıştığı ve çalışmadığı süreler, cezaî şartın tazmin ve ceza fonksiyonlarının dengeli olarak korunması gereği prensiplerini göz önünde bulundurmalı, kullandığı takdir hakkını Yargıtay'ın denetimine olanak vermeye elverişle objektif esaslara dayandırılmasını aramaktadır (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 26.12.2001, E.2001/9-1175, K.2001/1166; İstanbul Barosu Dergisi, Haziran 2003, 377 vd.).

Ayrıca, Yargıtay Borçlar Kanununun 161/son maddesinde yazılı, fahiş olan cezaî şartın hakim tarafından indirilebileceği kuralının kamu düzeni ile ilgili olup ticari olmayan işlemlerde borçlu ileri sürmese bile hakimin cezaî şarttan indirim yapıp yapılamayacağını kendiliğinden gözeteceğini; somut olayda tacir olan işveren ile işçi arasındaki ilişkinin ticari iş niteliğinde olmayıp 1475 sayılı İş Yasası hükümlerine bağlı hizmet akdi olduğundan TTK 24. maddesinin uygulanmayacağını ve ticari işlemlerde dahi hakimin cezaî şartın ahlak ve adaba aykırı olup olmadığının incelenmesi gerektiğine karar vermiştir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 02.10.2002, E.2002/9-596, K.2002/662; İstanbul Barosu Dergisi, Haziran 2003, 401 vd.)

Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20.03.1996 tarihli 1995/30126 esas ve 1996/5944 karar numaralı kararında, taraflar arasındaki akdin belirli süreli hizmet akdi olduğu kabul edilmesine rağmen ihbar tazminatına hükmedilmesinin doğru olmadığı yönündeki açıklama yerinde olmakla beraber davacı lehine hizmet sözleşmesinin 5 ve 7. maddelerine dayanılarak hükmedilen cezaî şart niteliğindeki alacakla ilgili olarak Borçlar Kanununun 325. maddesi gereğince indirim yapılmasının gerekli olup olmadığını tartışılmaması bozma nedeni sayılmasının yerinde olmadığını belirtmek gerekir. Zira, cezaî şartta indirim yapılmasının öncelik şartın fahiş olduğu kanaatine varılması gerekliliği ve uygulanacak madde BK m.325 olmayıp BK m.161/son uygulanması gereklidir (Karar için bk. : EKONOMİ Münir, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1998, s. 11).

d) Tazminat Talep Hakkı

Tarafların karşılıklı anlaşma yoluyla sözleşme ilişkisine son vermesi veya sözleşme süresinin sona ermesi sebepleri dışında Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi veya taraflardan birinin fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmesi durumunda, taraflardan birinin bu yüzden zarara uğraması söz konusu olabilir⁴²⁹.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin ister kulüp isterse profesyonel futbolcu olsun biri tarafından feshedilmesi halinde feshin haksız olması durumunda feshe muhatap olan tarafın feshi yapan taraftan haksız fesih tazminat isteme hakkı eski talimatta yer almamasına rağmen mevcut talimatta konuya ilişkin hükümler yer almaktadır. Ayrıca, feshin haksız olduğunun tespiti halinde disiplin düzenlemeleri kapsamında taraflara sportif cezalar verileceği talimatta yer almaktadır. Burada, ikili bir inceleme yapılacak olup önce sözleşmenin haksız feshi ve sonra haklı nedenle feshi halinde verilecek tazminata ilişkin açıklamalar yapılacaktır.

aa) Haksız Fesih Tazminatı

Sözleşmesi feshedilen tarafın kullanılan fesih hakkının haksız olması ihtimalinde haksız fesihten dolayı uğradığı zararları tazmin talep hakkı PFTT m. 34'te "Haksız Fesih Tazminatı" başlığıyla düzenlenmiştir. Madde şu şekildedir:

"Tek taraflı fesih ihbarı üzerine Federasyon Yönetim Kurulu konuyu inceleyerek kusurlu tarafı belirler.

Haksız fesih halinde diğer tarafın lehine talebine bağlı olarak ilgili sözleşmeye ilişkin ücretler ve diğer haklar, sözleşmenin kalan süresi, yapılmış ödemelerin kulübe futbolcunun edimi olarak geri dönme oranı, ihlalin 29 ncu madde de öngörülen sürelerde olup olmaması gibi tüm objektif kriterler nazara alınarak Federasyonca haksız fesih tazminatına karar verilir.

İhtilaf süreci devam eden futbolcunun yeni kulübü haksız fesih tazminatından müştereken ve müteselsilen sorumlu olur.

Tazminat alma hakkı devredilemez.

⁴²⁹ ERTAŞ-PETEK, 278.

Sözleşmede açıkça öngörölmüş bir tazminat hükmü var ise bu tutar esas alınır. Madde 20’de öngörölen yetiştirme tazminatı, fesih tazminatının söz konusu olduğu durumlarda da bu tazminattan bağımsız olarak aynen geçerlidir.

Ayrıca şartları var ise 35 nci maddede yer alan sportif cezalara Yönetim Kurulu re’sen karar verir.”

PFTT’de belirlenen şartlara uygun keşide edilmeyen fesih ihbarnameleri federasyonca kabul edilmeyeceği ve kayıtlara işlenmeyeceği talimatın 33. maddesinin (c) bendinde düzenlenmiştir. Burada, Federasyon ihbarnamede haklı neden sayılan olguya ilişkin olarak fesih hakkının süresinde ve usulüne uygun olarak yapıp yapılmadığının yani şekle ve usule uygunluk yönünden bir inceleme yapmaktadır. Mesela, ihbarnamenin noter aracılığıyla keşide edilmemesi halinde bu ihbarnameleri kabul etmemekte ve kayıtlara işlememektedir.

Federasyonun bu incelemesinin önemi haksız fesih tazminatı talep etme konusunda kendini göstermektedir. Zira yukarıda açıklandığı üzere haksız fesih tazminatı talep etme hakkı, usulüne uygun ihbar edilen feshin kayıtlara işlendiğinin bir yazı ile taraflara bildirildiği ve feshe muhatap olan tarafın bu tebligatı aldığı tarihin feshin kayıtlara işlendiği tarih olarak kabul edildiği tarihten itibaren yedi gün içinde tarafların haksız fesih tazminatı ile ilgili talepleri PFTT m. 33 uyarınca incelenmeyecektir. Böylece, haksız fesih tazminatı talep etme hakkının kullanılabilmesi için usulüne uygun bir fesih ihbarnamesinin bulunmasına ve feshin kayıtlara işlendiği tarih olarak kabul edilen feshe muhatap olan tarafın tebligatı aldığı tarihten itibaren yedi gün içinde talepte bulunulmasına bağlı olacaktır.

Haklı nedene binaen yapılan fesih ihbarnameleri Türkiye Futbol Federasyonu Yönetim Kurulu tarafından incelenecek ve kusurlu taraf tespit edilecektir. Kanaatimizce burada kusur kavramı yerine feshin haklılığı veya haksızlığı ortaya konulmalıdır. Yani, yapılan feshin haklı veya haksız olduğunun tespiti gerekmektedir. Çünkü, feshe sebebiyet veren olay feshi gerçekleştiren tarafın kusuruna dayanmayabilir. Feshe muhatap olan tarafın haksız olduğunun tespit edilirse feshe sebebiyet veren kendisi olduğundan haksız fesih tazminatına hak kazanamayacaktır.

Yapılan feshin haksız olduğunun belirlendiği takdirde feshe muhatap olan taraf lehine, taleple bağlı kalınarak⁴³⁰ ilgili sözleşmeye ilişkin ücretler ve diğer haklar,

⁴³⁰ Maddede feshe muhatap olan taraf lehine karar verilecek haksız fesih tazminatının tespitinde ilgili tarafın talebiyle bağlı kalınacağı gösterilmiştir. Buradan çıkan sonuç, feshe muhatap olan taraf haksız fesih tazminatında mali talebin açıkça belirtilmesi gerektiğidir.

sözleşmenin kalan süresi, yapılmış ödemelerin kulübe futbolcunun edimi olarak geri dönme oranı, ihlalin 29. maddede öngörülen sürelerde olup olmaması gibi tüm objektif kriterler dikkate alınarak Federasyon yönetim kurulu tarafından haksız fesih tazminatına karar verilir⁴³¹.

Yaptığı feshin haksız olduğu ortaya çıkan ve ihtilaf süreci devam eden taraf futbolcu ise haksız fesih tazminatından aynı zamanda futbol faaliyetlerini devam ettirdiği yeni kulübü de müştereken ve müteselsilen sorumlu olacaktır. Burada, kulüplerin, eski kulübüyle olan sözleşmesini fesheden futbolcuyla konuya ilişkin ihtilafın kesin bir şekilde çözümlenmediği durumlarda sözleşme yapması halinde mali hükümlerden doğan sorumluluğu sağlanmıştır. Eğer, haksız fesih tazminatına ilişkin ihtilaf kesinleştikten sonra yeni kulübün haksız fesih tazminatından müştereken ve müteselsilen sorumluluğu ortadan kalkacaktır.

Tazminatın tespitinde öncelikli olarak tarafların sözleşmede açıkça öngörmüş oldukları bir tazminat hükmü varsa bu hüküm dikkate alınacaktır. Eğer sözleşmede açıkça düzenlenen bir tazminat hükmü yoksa yukarıda belirttiğimiz üzere tüm

⁴³¹ Tahkim Kurulunun 10.02.2005 tarihli 2005/3 E. ve 2005/15 K. sayılı kararında ise konuyu ilişkin olarak şu sonuca varılmıştır:

“Futbolcu Gürhan Gürsoy, 15.04.2004 tarihinde muaccel olan alacağının ödenmediği gerekçesiyle 22.04.2004 tarihinde sözleşmesini feshettiğini bildirmiştir. “Futbolcunun fesih hakkı” başlıklı PFTT’nin 32. maddesi; “... hak edişleri kulüp tarafından ödeme tarihini takip eden yedi gün içerisinde ödenmemiş olması halinde futbolcu onbeş gün içerisinde sözleşmesinin fesih ihbarında bulunabilir” hükmünü sevk etmiştir. Bu hüküm uyarınca, sözleşmenin usulüne uygun feshi için oyuncunun, alacağının muacceliyet tarihinden itibaren yedi gün içinde ödenmemiş olması halinde takip eden onbeş gün içinde sözleşmesini feshetmesi gerekmektedir. Huzurdaki davada ise, oyuncu Gürhan Gürsoy yedi günlük ödeme süresinin son günü olan 22.04.2004 tarihinde sözleşmesini feshettiğini bildirmiştir. Her ne kadar fesih bildiriminin Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı’nın ilgili hükmü uyarınca yapılmamasının sonucu feshin geçersizliği olsa da, feshin üzerinden on ay gibi bir süre geçmesinin ardından feshi geçersiz saymak, tarafların çok ciddi hak kayıplarına yol açacaktır. Bu nedenle Kurulumuz, usulüne uygun olarak yapılmamış ancak üzerinden geçen uzun zaman dolayısıyla geçersiz sayılmasının da hukuken uygun bulunmadığı bu fesih bildirimini nedeniyle oyuncunun feshinin haksız olarak değerlendirilmesinin yerinde olduğu sonucuna varılmıştır”.

Tarafların aynı olduğu 26.08.2004 tarihli 2004/142 E. ve 2004/135 K. sayılı kararda ise öncelikle reşit olmayan futbolcu Gürhan Gürsoy’un babası tarafından yapılmış olan fesih 22.04.2004 tarihinde çekilmiş ihbarnameye dayalı olarak TFF Yönetim Kurulu tarafından geçerli sayılmış ve kayıtlara işlenmiştir. Daha sonra 06.08.2004 tarihinde ise fesih “yok hükmünde” değerlendirilmiştir. Öncelikle hukukun genel prensiplerinde hareketle şu söylenmelidir ki, 4 ay gibi bir süre feshi geçerli sayarak sadece bu feshin haklı ve haksız olduğu değerlendirilmeli iken en başta yapılması gereken feshin geçerliliği tartışmasını yeniden açmak yerinde bulunmamıştır. ... Burada ise 4 ay süre geçerli sayılan ve artık tartışılmaması gereken fesih geriye etkili bir şekilde “yok hükmünde” sayılmış ve oyuncunun haklarının ciddi şekilde zarara uğratılması sonucu doğmuştur. TFF Yönetim Kurulu tarafından yapılması gereken inceleme feshin haklı veya haksız olduğu yönünde olmalıyken bu tartışmayı bir kenara bırakıp aylar öncesi yapılması gereken ve şu anda tartışma gündeminde yer almasının kurulumuzca doğru bulunmadığı feshin geçerliliği tartışmasına yer verilmesine kurul olarak katılmamaktayız. Bu nedenle babanın yapmış olduğu fesih ihbarında annenin de muvafakati olduğunu iyi niyetli bir üçüncü kişi olarak sayması gereken TFF Yönetim Kurulu’nun feshi “yok hükmünde” değerlendiren kararın iptaline karar verilmiştir.

objektif kriterler dikkate alınarak haksız fesih tazminatı tespit edilecektir⁴³². Haksız fesih tazminatının başkasına devrinin mümkün olmadığı maddenin 4. fıkrasında düzenlenmiş olup talimatın 20. maddesinde öngörülen yetiştirme tazminatı haksız fesih tazminatından tamamen ayrı olarak talep edilebilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı bir neden olmaksızın feshedilmesinin hukukî açıdan nitelendirilmesi ve sonuçları açısından doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Sürekli sözleşme ilişkilerinde edim süresinin kaçırılması

⁴³² Tahkim Kurulunun 27.01.2005 tarihli 2005/1 E. ve 2005/13 K. sayılı kararında haksız fesih tazminatına ilişkin olarak aşağıdaki sonuca varılmıştır.

“Türkiye Futbol Federasyonu Yönetim Kurulu, 14.12.2004 tarih ve 08 sayılı toplantısında; futbolcu Hüseyin Sunar KARAKAYIŞ’ın alacak talebinin kısmen kabulü ile fesih tarihine kadar muaccel olan 81.912.468.940 TL net alacağın talep tarihi olan 17.06.2004 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte kulüpten tahsil edilerek; sair alacak taleplerinin reddine ve futbolcu ile kulübün fesihte müşterek kusurlu bulunmaları sebebi ile karşılık haksız fesih tazminatı taleplerinin reddine karar vermiştir.

TFF Yönetim Kurulu kararına itiraz eden KARAKAYIŞ vekili, kararda varılan “oyuncunun fesih yerine alacaklarını talebi sonucu darp eyleminin meydana gelmediği” kanaatinin hukuken kabul edilemeyecek bir çıkarım olduğunu iddia ederek futbolcunun 12 ay içinde bir sözleşme imzalayabilmesi kuralı karşısında KARAKAYIŞ’ın fesih yerine alacaklarını tahsil amacıyla ihbarda bulunduğunu belirtmiştir. İtirazda, ayrıca oyuncuya talimat hükümlerine aykırı olarak zorla tebligat yapılmak istendiği, Yönetim Kurulu kararında oyuncuya yüklenen eylemlerin hiçbirisinin kusur olarak tanımlanamayacağı ve her halde oyuncunun kusurlu olduğu saptansa da müşterek kusurun tazminattan indirim sebebi olduğu iddia edilmiştir. Vekil, sonuç olarak oyuncunun uyumsuzluk nedeniyle futbol oynamadığı 6 aylık süre ile oyuncunun 32 yaşında olması göz önünde bulundurulduğunda form düşüklüğü yaşadığını, hiçbir kulübe transfer olamadığını, geçmiş dönem alacaklarını alamadığını ve şiddet maruz kaldığını ileri sürerek ortaya çıkan maddi ve manevi zararın karşılığı olarak yasal hakları ve fazlaya dair haklarını saklı tutmak kaydıyla 100.000 YTL haksız fesih tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir. Vekil, müessir fiil ve sövme ile ilgili olarak Kulüp yöneticileri hakkında disiplin soruşturması açılması için tefrik kararı verilmesi ve dosyanın Yönetim Kurulu’na gönderilmesini talep etmiştir.

TFF Yönetim Kurulu’na itiraz eden Elazığ Spor Kulübü vekili, oyuncuya zorla tebligat imzalatılmadığını, oyuncunun disiplinsiz davranışları nedeniyle verilen cezaların kaçınılmaz olduğunu, oyuncunun sözleşmesini aylık ücretinin ödenmemesi sebebiyle feshetmesinin kötü niyetini gösterdiğini ve feshin süresinde yapılmadığını iddia etmiştir. Vekil, kulüp adına Ahmet GÜRBÜZOL’un verdiği belgenin müvekkil Kulübü bağlamayacağını iddia ederek oyuncunun alacaklarının tekrar hesaplanmasını ve oyuncunun gazetelerde verdiği gerçek dışı beyanların kulübün itibarını zedelediği ve ilgilileri rencide ettiği gerekçesiyle 300.000 YTL haksız fesih tazminatına hükmedilmesini talep etmiştir. Elazığ Spor Kulübü, Kurulumuzla yaptığı itirazından sonra oyuncunun başka bir kulübe transfer olmak amacıyla TFF nezdinde alacaklarını talep etmiş olduğunu ve Kulübün bu alacağı ödememesi halinde transfer döneminde transfer ve lisans işlemlerinde bulunamayacağını iddia ederek Yönetim Kurulu’nun vermiş olduğu karar bakımından yürütmenin durdurulması talebinde bulunmuştur.

Kurulumuz, TFF Yönetim Kurulu kararı ile KARAKAYIŞ ve Elazığ Spor Kulübü vekillerinin dilekçelerini inceleyerek emsal kararları ışığında talep olunan 100.000 YTL’nin oyuncunun gerçek zararlarını yansıttığı kanaatiyle futbolcu vekilinin 100.000 YTL tutarındaki haksız fesih tazminatı talebini yerinde bulmuştur. Ayrıca, Kurulumuz iddia edilen darp eylemlerinin gerçekleştiği konusunda futbolcu vekilinin iddiasını ispata yarayacak yeterli delil sunmamasından ötürü bu husustaki itirazın reddine karar vermiştir. Elazığ Spor Kulübü itirazı bakımından ise Kurulumuz, Kulübün sözleşmede belirlenen yükümlülüklerine uymadığını saptayarak sözleşmeye aykırılık neticesinde oluşan sair olaylarda Kulübün haksız fesih tazminatını talep etmeye haklı bulunmadığı kanaatine varmıştır. Yürütmenin durdurulması konusunda ise Kurulumuz, uyumsuzluğun esastan sonuçlandırılması itibarıyla Kulübün bu konudaki itirazını dikkate almamıştır.

Anılan gerekçelerle, Kurulumuz futbolcu vekilinin başvurusunun kabulüne, Elazığ Spor Kulübü’nün başvurusunun ise reddine ve sonuç olarak TFF Yönetim Kurulu Kararı’nın değiştirilerek onanmasına karar vermiştir.”

çoğu zaman edimi telafi olanaksızlığa (imkânsızlığa) yol açmaktadır. Bu anlamda mutlak kesin vadeli işlem sayılan sürekli sözleşme ilişkilerinde işverenin iş sözleşmesinde işçinin iş görme edimini kabul etmemekle alacaklının yol açtığı ifa imkansızlığını meydana getirdiğini ileri süren görüşün⁴³³; işçi tarafından sunulan iş görme edimini kabul etmeyen işverenin alacaklı temerrüdüne düştüğünü, iş ilişkisinin sona ermeyip sürenin sonuna kadar devam edeceğini ve işçinin mütemerrit işverenden bu süreye ilişkin ücretini talep edeceğini kabul eden gerek doktrinde ve gerekse uygulamada çoğunlukta olan görüşün⁴³⁴ ve işverence sürenin bitiminden önce haklı bir nedene dayanmaksızın sona erdirilmesini geçerli fakat haksız fesih olarak kabul edip, bu fesihle sözleşmenin sona ereceğini ve işçinin ücret değil tazminat alacağını doğacağını kabul eden görüşün⁴³⁵ bulunduğunu belirtmek gerekir.

Yargıtay ise işverenin belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı bir neden olmadan feshetmesini haksız fesih olarak nitelendirmektedir. Bu durumda ortada bir haksız fesih bulunduğundan işçinin kıdem tazminatı isteyebileceğini ancak belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu olduğuna göre ihbar tazminatı talep edemeyeceğini hükme bağlamaktadır⁴³⁶. Ayrıca feshin haksız nedene dayandığı ortaya çıktığından Borçlar Kanununun 325. maddesi gereğince bakiye süre için

⁴³³ SEROZAN Rona, Borçlar Hukuku Genel Bölüm: İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme, Filiz Yayınları, İstanbul 2002, s. 122 vd. Yazar sonraki ifa imkansızlıkları açısından alacaklı yüzünden doğması halinde borçlunun borcundan kurtulduğunu ve karşı edim hasarını tümüyle alacaklının taşıyacağını; alacaklının etki alanında elde olmayan nedenle ifa imkânsızlığında borçlunun borcundan kurtulacağını ve karşı edim hasarının bölüşüleceğini kabul etmektedir. Ancak işçi yararına, tüm ifa engellerinde, bunlar ister alacaklı temerrüdü ister imkansızlık sayılsın, imkansızlık da ister alacaklı işverenin doğal kusuruyla ister salt onun etki alanında kazara oluşsun, işçi ücreti borcunun tümünü işverene ödeten sosyal boyutlu kural ve kuramın uygulanabileceğini kabul etmektedir. İşçinin edimini ifa etmeden ücretin kazanabilmek için iki yola başvurulabilir. Birincisi işverenin etki alanından yani edim ortamından kaynaklanan eş deyişle onun işletmesine bağlı tipik işletme risklerinde BK m. 325'in uygulanması; ikincisi ise alacaklı yüzünden gerçekleşmiş ifa imkansızlığı konusundaki çözümlü genişletmek suretiyle "alacaklının doğal kusuru" kavramı içine konulmasıdır (137). Ayrıca, böyle bir durumda işverenin iş verme borcunu yerine getirmeyerek kusurlu imkansızlık yarattığını kabul eden başka bir görüş mevcuttur (OĞUZMAN Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 143 vd.).

⁴³⁴ İşçi tarafından sunulan iş görme edimini kabul etmeyen işverenin BK m. 325'te açıkça bir işveren (iş sahibi) temerrüdünü olarak ele alındığını ve maddenin bu açıklığı karşısında bir temerrüdün olduğu aşikârdır. (SÜZEK Sarper, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS Yayınları, İstanbul 2000, s. 73'te yer alan yazarlar).

⁴³⁵ Ayrıca haksız feshе dayalı olarak kıdem tazminatı talep edilebileceğini savunulmaktadır (SÜZEK, Değerlendirme, 74'te belirtilen yazarlar).

⁴³⁶ Buna karşılık belirli süreli sözleşmenin haklı neden olmaksızın feshedilmesini bir haksız fesih olarak nitelendiren Yargıtay, işçinin tazminat alacağı konusunda BK m. 325'i uygulamakta işçinin bazen tazminat bazen de ücret alacağından söz etmekte ve ilgili maddedeki indirimlerin yapılması gerektiğini kararlaştırmaktadır (ULUCAN, Sözleşme Türleri, 53). Ancak, 9. Hukuk Dairesi bir kararında "...hizmet sözleşmesi haksız feshedildiği kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri hüküm altına alınmalıdır." şeklinde bir sonuca varmıştır (SÜZEK, Değerlendirme, 71).

değerlendirme yapılacağı kabul edilmiştir⁴³⁷. Yargıtay'ın varmış olduğu bu sonuca, doktrinde çeşitli eleştiriler getirilmiştir. Bu eleştiriler ışığında konuya ilişkin kişisel görüşümüz belirtilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshi halinin temerrüt veya imkansızlık veya haksız fesih olarak nitelenmesine bağlanacak hukukî sonuçların farklılığına dikkati çekmek gerekir. Öncelikle, temerrüdün söz konusu olduğunu yani sözleşmenin feshinin geçersiz olup fiilen ifa edilmese bile sözleşmenin hukuken varlığını sürdürdüğü kabul edildiğinde bunun doğal sonucu sözleşmeden doğan yan borçların da devamı olacaktır⁴³⁸. Bu bağlamda, işçinin işverene karşı sadakat borcu ve bundan kaynaklanan rekabetten kaçınma yükümlülüğünün devamından söz edilebilecektir⁴³⁹. Eğer feshin haksız olarak sözleşmeyi sona erdirdiği kabul edilecek olursa işçinin talebi esasen bir tazminat niteliğine bürünecek olup bakiye sürenin tamamının derhal talep edilebilmesi mümkün olacak ve feshe bağlanmış kanuni veya akdi tüm talepler istenebilecektir.

İster kulüp ister futbolcu olsun profesyonel futbolcu sözleşmesinin haksız feshedilmesi halinde yukarıdaki düzenlemeler ışığında haksız fesih tazminatına karar verilmelidir. Haksız fesih tazminatına hükmedilirken sözleşmede belirlenmiş olan haksız fesih tazminatı varsa bu tazminata; aksi halde BK m.325 dikkate alınarak bir tazminat belirlenmeli ve sözleşmenin geri kalan süresine ait ücret veya tazminat gerek kulüp ve gerekse futbolcu aleyhine haksız fesih tazminatı olarak hükmedilmelidir.

⁴³⁷ Açıkça ifade edilmese de haksız feshin doğal sonucu olarak BK m. 325 uyarınca arta kalan süreye ilişkin parayı bir ücret değil tazminat olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır (SÜZEK, Değerlendirme, 72).

⁴³⁸ Öte yandan işçinin talebi ücret alacağı olarak değerlendirilip iş sözleşmesinin sona ermediği kabul edildiğinde sigortalılık ilişkisinin devam edip etmeyeceği konusu gündeme gelecektir. Yine işçinin sözleşme süresince ücretinin muacceliyeti normal ödeme dönemlerine tabi olacak ve iş sözleşmesi devam ettiğinden sözleşme kararlaştırılan sürenin sonunda kendiliğinden sona erecektir. Bu halde ise işçinin kıdem tazminatı hakkının doğduğundan bahsetmek mümkün olmayacaktır (ALPAGUT, 181-182). Ayrıca, işçinin herhangi bir zarara uğradığını ispatlamak zorunda olmaması; işverenin de kusursuzluğunu ispat etmek suretiyle bu ödmeden kurtulamaması ve nihayet bu ödemenin ücret için öngörülen tüm imtiyazlardan yararlanabilmesi bakımından önem taşımaktadır (SOYER, 172).

⁴³⁹ Temerrüdün devamı süresince işverenin çalıştırmadığı işçisine bir iş karşılığı olmaksızın ücretini ödemesi, iş ilişkisinin taraflar arasında sürdüğünü kabulü gerekli kıldığından, işçinin başka bir işte çalışması veya başka bir işe, işyerine girmesi de prensip olarak mümkün olmamalıdır. İş ilişkisinin çözülmediği, işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi dolayısıyla taraflar arasındaki hukukî ilişki ayakta kaldığı için tarafların sözleşmeden doğan hakları ve borçları aynen devam etmektedir. Bu nedenle, işçinin başka bir işe girmesi ya da başka bir işte çalışması sadakat borcunun ihlali sayılması gerekir. Halbuki 325. madde işçinin başka bir işte çalışmasına adeta yeşil ışık yakmakta, ilişkinin devam edip etmemesinde inisiyatif haksız davrandığı aşikar bulunan işverene bırakılmaktadır (NARMANLIOĞLU Ünal, Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.5, Nisan 2000, S.3, s. 402-403).

Bu noktada İş Kanununa tâbi işçilerin belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi sözleşmenin haksız feshi olmakla birlikte profesyonel futbolcular gibi İş Kanununa tâbi işçiler açısından belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde Borçlar Kanununda “haksız fesih” olacağına ilişkin bir düzenlemenin yer almaması üzerine doktrinde hâkim olan görüşün kabul edilerek alacaklının temerrüdünün var olduğunu ve sözleşmenin sona ermediği ve bakiye süreye ait ücretin işçi tarafından talep edileceği yönündeki görüşümüz⁴⁴⁰ profesyonel futbolcular açısından geçerli değildir. Çünkü PFTT’de açıkça bu durumun haksız fesih olduğu ve buna ilişkin tazminat ödeneceğinin belirlenmesi alacaklı temerrüdünün değil haksız feshin gerçekleşeceği ortadadır.

Haksız fesih tazminatı kulüple futbolcu arasındaki profesyonel futbolcu sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshinden kaynaklanan tamamen mali hükümler içeren bir yaptırımdır. Bu yaptırımın yanında talimatta belirtilen şartlar mevcut ise sportif cezalara karar verilmesi gerekecektir. Yönetim Kurulu, sportif cezalara konuya ilişkin talep olmasa bile kendiliğinden karar verecektir.

bb) Haklı Fesih Tazminatı

Sözleşmenin taraflarından birinin borca aykırı davranması, diğer tarafın sözleşmeyi feshedebilmesine hak tanıdığı gibi borca aykırılığın ağırlığının feshe hak tanımayacak nitelikte olması durumunda Borçlar Kanununun borçların ifa edilmemesinin sonuçlarını düzenleyen 96 ve sonraki maddeleri gerek kulübün ve gerekse futbolcunun borçlarına aykırı davranmasına ilişkin düzenlemeler uygulanacaktır. İlgili maddelere göre, alacaklı hakkını kısmen veya tamamen elde edemediği takdirde borçlu kendisine hiçbir kusurun isnat edilemeyeceğini ispat etmedikçe alacaklının bundan doğan zararları tazmin etmekle mükelleftir.

Ayrıca, Borçlar Kanununun 345. maddesinin birinci fıkrasındaki haklı sebep sayılan olaya taraflardan biri sebep olmuşsa, diğer tarafın sözleşmenin sona ermesi yüzünden yoksun kaldığı ve sözleşmeden beklediği menfaatler karşılığında tam bir tazminat ödemekle yükümlü olduğuna ilişkin hükmün de, profesyonel futbolcu sözleşmesinin feshedildiği durumlarda uygulanması gerekecektir⁴⁴¹. PFTT’de

⁴⁴⁰ BAŞTÜRK, Karar, 1224.

⁴⁴¹ 345. maddede öngörülen tazminat işveren ya da işçinin sözleşmeye önemli bir nedenden son vermesi halinde onun ya da karşı tarafın ileri sürebileceği talep hakkı gerçek bir tazminat talep hakkıdır. Hizmet sözleşmesinin sonuca vardiirilmamasına dayanan bir talep hakkı. Bundan sözleşmeye aykırı kusurlu bir davranış anlaşılmalıdır. Çünkü m. 97’nin (BK m.96’nın) bir uygulama hali söz

sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bundan kaynaklanan zararlarının tazmin edilmesine ilişkin hiçbir düzenleme yer almamaktadır. PFTT’de konuya ilişkin düzenleme bulunmadığı takdirde 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı dışında kalmasına karşın Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacağından profesyonel futbolcu sözleşmesinin haklı nedenle feshinden dolayı taraflardan birinin fesih yüzünden yoksun kaldığı ve sözleşmeden beklediği menfaatler için tam bir tazminat isteme hakkı bulunmaktadır. PFTT’de düzenlenen haksız fesih tazminatında haksız feshin sonuçları yaptırma bağlanırken Borçlar Kanununun 345. maddesi ile sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın tazminat talebine ilişkin sonuçları belirlenmiştir.

Tazminatın kapsamı ise haklı sebep sayılan olaya taraflardan biri neden olmuşsa, diğer tarafın sözleşmenin sona ermesi yüzünden yoksun kaldığı ve sözleşmeden beklediği menfaatlerdir. Sözleşmesi feshedilen tarafın ise, haklı feshe neden olan sebebi gerçekleştirdiği için fesih sonucu zarara uğrasa bile tazminat hakkı bulunmamaktadır. Bu düzenlemeye göre, sözleşmenin sona ermesi sebebiyle haklı sebebi gerçekleştirmeyen tarafın yoksun kaldığı kazançlar ve sözleşmeden beklediği menfaatler, tazminatın kapsamını belirlemektedir. Bu itibarla, futbolcunun veya kulübün müspet veya menfi zararları tazmin edilmelidir⁴⁴².

Müspet zararlar; sözleşmeden doğan borçların hiç veya gereği gibi ya da vaktinde ifa edilmemesinden doğan zararlardır. Buna göre müspet zarar, edim borçlu tarafından tam ve gereği gibi yerine getirilmiş olsaydı, alacaklı tarafın malvarlığının göstereceği durum ile halihazırda gösterdiği durum arasındaki farktan oluşur. Bu fark ise, fiili zarar ile yoksun kalınan kârı kapsar. Menfi zararlar ise; sözleşmenin geçersiz olmasından veya kurulmamasından doğan zararlar olup burada sözleşme kurulduğuna veya geçerli olarak kurulmuş bulunduğu duyulan güvenin boşa çıkmasından doğan bir zarar söz konusudur. Dolayısıyla, alacaklı tarafın malvarlığının halihazır durumuyla sözleşme yapılmamış olsaydı arz edeceği durum arasındaki fark, menfi zararı oluşturur⁴⁴³.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde işçiden genel hükümlere göre tazminat isteyebileceği ve bu tazminatın kapsamına maddi zarar olduğu gibi manevi zararın dahil olduğu kabul edilmektedir. Sözleşmenin işçi tarafından haklı nedenle sona erdirilmesi halinde ise işçi işverenden tazminat talep

konusu olmaktadır. Tabiatıyla özel bir biçimde. Buna göre, sözleşmeyi sona erdiren taraf önemli bir neden oluşturan bir sözleşmeye aykırılığını, buna karşılık dava edilen taraf kusursuzluğunu ispat ile yükümlüdür (BECKER, 558).

⁴⁴² PETEK, 352.

⁴⁴³ TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP, 855 vd; OĞUZMAN/ÖZ, 328 vd.

edebilecektir. Belirli süreli iş sözleşmesinde işçinin isteyebileceği bu tazminatın kapsamında BK m.325 uyarınca bakiye sözleşme süresine ilişkin ücret tutarı söz konusu olacaktır. Ayrıca, BK. m.49'daki koşulların gerçekleşmesiyle işçi manevi tazminat talebinde de bulunabilir⁴⁴⁴.

Belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olan profesyonel futbolcu sözleşmesinde yukarıdaki esaslar dikkate alınması gerekmektedir. Bununla birlikte, TFF Yönetim Kurulunun yakın zamanda vermiş olduğu bir kararda⁴⁴⁵ sözleşme haklı nedenle feshedildiği kabul edilmiş olmasına rağmen fesih tarihi olan Mayıs 2004 tarihine kadar futbolcuya yapılan ödeme ile fesih yapılmasına sebep olan ödenmemiş ücret alacağı miktarı arasında bir orantı kurarak belirlenen miktar için fesih ihbarının kullanılmış olmasının iyi niyetli olarak değerlendirilemeyeceği kanaatine varmıştır⁴⁴⁶. Karara Tahkim Kurulunda yapılan itiraz ise bir sonuç vermemiş ve

⁴⁴⁴ ALPAGUT, 204-205.

⁴⁴⁵ Bu kararın verilmesinden sonra 24.03.2005 tarihli 2005/7 E. ve 2005/65 K. sayılı kararında Tahkim Kurulu şu sonuca ulaşmıştır:

“....

TFF Yönetim Kurulu kararı, Futbolcu vekili tarafından yapılan başvuru ve Kulüp vekilince verilen cevap ile dosya kapsamında bulunan sair belgeler incelenmiş;

Futbolcu Önder Deniz Kolgu, Manisa Birinci Noterliğinden gönderdiği 08.06.2004 tarihli ihtarname ile 31.05.2004 tarihli transfer taksitinin; 02.06.2004 tarihli ihtarnamede gösterilen sürede ödenmediğinden bahisle sözleşmeyi feshetmiştir. Kurulumuz, yukarıda özetle verilen 24.09.2004 tarihli ve 2004/157 E. 2004/164 K. sayılı kararında, fesih ihbarının süresinde ve haklı sebeplerle yapıldığına; ancak futbolcu vekili tarafından talep edilmiş olan tazminat talebi hakkında karar vermek yetkisinin; TFF Yönetim Kuruluna ait olduğuna karar vermiştir.

TFF Yönetim Kurulu; taraflar arasındaki temerrüde ilişkin ihtilafın, Kulüp tarafından, tek tip sözleşmenin yanı sıra akdedilmiş olan Protokol hükümlerine göre değerlendirilmesinin “doğal ve hukuki” olduğuna; ayrıca verilmiş bir para cezası hakkında Federasyon tarafından bir karar verilene kadar, bu ceza tutarının altında olan futbolcu alacağının Kulüpçe ödenmesinin beklenemeyeceğine işaret etmiş; ancak Tahkim Kurulunca futbolcunun fesih hakkı bulunduğu kabul edilmiş olması karşısında, salt haklı bir feshin mevcudiyetinin tek başına tazminat talebi için yeterli olup olmadığını değerlendirmiştir.

TFF Yönetim Kurulu'nun yaptığı değerlendirme sonucunda; Kulübün fesih tarihi olan Mayıs 2004 tarihine kadar futbolcuya yapılan net 606.000.000.000 TL'lık ödeme ile; futbolcunun fesih ihbarında bulunduğu 30.000.000.000 TL'lık alacak arasında bir orantı kurarak; bu miktar için fesih ihbarının kullanılmış olmasının iyi niyetli olarak değerlendirilemeyeceği kanaatine vardığı görülmektedir.

Yapılan Görüşme ve müzakereler sonucunda;

Kurul üyeleri Erkan Vardar, Gürol Kaymak ve Ali Turhan; futbolcunun kendisine evvelce ödenmiş olan miktarın 1/20'sine tekabül eden bir alacak için fesih beyanında bulunmuş olmasının, fesih haklı olsa da, ayrıca bir tazminata hak kazandıramayacağı; bu nedenle de başvurunun reddi gerektiği;

Kurul Başkanı Prof. Dr. Samim Ünan, futbolcunun uygun bir tazminata hak kazanmış sayılması gerektiği; kendisinin yurt dışına transfer olduğu da göz önüne alınarak, toplam 4 ay üzerinden ve aylık en az 5.000 YTL'si olarak hesaplanmak üzere futbolcu Deniz Barış Kolgu'ya Kulüpçe toplam en az 20.000 YTL'si tazminat ödenmesinin uygun olacağı;

Kurul üyesi Prof. Dr. Selçuk Öztekin ise, Tahkim Kurulu'nun tazminat hesaplamasında görevli olmaması nedeniyle, başvurunun usulen reddi gerektiği; görüş ve kanaatine varmışlardır.

Anılan gerekçelerle, TFF Yönetim Kurulunca verilen karar; Prof.Dr.Samim Ünan ve Prof.Dr.Selçuk Öztekin muhalefetlerine karşılık; oy çokluğu ile hukuka uygun bulunarak, oyuncu Önder Deniz Kolgu vekili tarafından yapılan başvurunun reddi gerekmiştir.”

⁴⁴⁶ Bahsi geçen karardan önce aynı uyuşmazlığa ilişkin Tahkim Kurulunun 24.09.2004 tarihli 2004/157 E. ve 2004/164 K. sayılı kararında ise;

onanmıştır. Kanaatimizce sözleşmenin haklı nedenle feshedildiği kabul edildikten sonra önceden ödenmiş ücretlerin feshine haklılık tanıyan ödenmeyen ücret ile orantı kurularak bu sonuca varılması tamamen yanlıştır. Zira, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir nedenle feshedilmesi halinde işçiye BK m.325 uyarınca bakiye süreye ait tazminat tutarından işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı ve kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyin mahsup ettirilmesi gerekmektedir.

e) Sportif Cezalar

Sportif cezaların inceleneceği bu bölümde sportif cezalar açısından önem taşıyan diğer bir maddeye değinmek zaruridir. “Sözleşmeye Bağlılık” başlıklı talimatın 29. maddesinde futbolcunun 28 yaşından önce imzaladığı sözleşmelerde sözleşme haklı sebebe ya da sportif haklı sebebe dayanmadan ilk üç yılında tek

“...
“

Kurulumuz, tarafların istemlerini değerlendirmiş, bunun sonucunda her iki tarafın aralarında imza etmiş oldukları sözleşmeyi fesih etme iradesine sahip olduğu kanaatine varmıştır. Bu durumda sözleşme her iki tarafın iradesi sonucunda fesih edilmiştir. Öte yandan, tarafların istemleri dikkate alındığında sözleşmenin haklı veya haksız olarak fesih edilmesi karşılıklı istenen tazminat miktarının ödenmesinde dikkate alınacaktır.

Sporcu vekilinin 02.06.2004 tarihinde Kulübe keşide ettiği ihtarnamede sözleşme gereği ödenmesi gereken yasal miktarın ödenmediği belirtilerek, 07.06.2004 tarihine kadar ödemenin yapılması istenmiş, ödemenin yapılmaması halinde 15 günlük yasal süre içinde sözleşmenin fesih edileceği belirtilmiştir. Sporcu Vekili, 08.06.2004 tarihinde Kulübe gönderdiği ihtarname ile sözleşmeyi fesih ettiğini bildirmiştir. Kulüp, fesih ihtarnamesini takip eden iş günü, 09.06.2004 tarihinde Sporcuya ödemesi gereken bedeli ihtilaf çözümleninceye kadar Türkiye Futbol Federasyonunun banka hesabına yatırmıştır.

Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatının 32. maddesinde “bu talimat ve sözleşmesi gereğince hak edişleri kulüp tarafından ödeme tarihini takip eden 7 gün içerisinde ödenmemiş olması halinde futbolcu onbeş gün içerisinde sözleşmesinin fesih ihbarında bulunabileceği” ifade edilmiştir. Taraflar arasında imzalanan ve Federasyona bildirilmeyen 04.06.2003 tarihli Protokolün IV. bölümünün 3. maddesinde, özetle “(yükümlülüklerin zamanında yerine getirilmemesi halinde), oyuncunun bu hususu 15 gün içinde yazılı olarak kulübe bildirmesi, kulübün bu tebellüğüden itibaren 15 gün içinde edimini yerine getirmemesi halinde futbolcunun serbest kalacağı” belirtilmiştir. Görüleceği üzere, taraflar arasında akdedilen Protokol hükümleri ile yürürlükte bulunan mevzuat arasında süreye ilişkin çelişki bulunmaktadır. Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatının 25. maddesinde, “Kulüplerin ve sporcuların usulüne uygun olarak Federasyona bildirmedikleri herhangi bir metne dayalı olarak ihçbir talepte bulunmayacakları” ifade edilmiştir. Bu bağlamda, usulüne uygun olarak Federasyona bildirilmemiş Protokol hükümleri uyarınca tarafların bir hak idida etmesi mümkün görülmemiştir. İtiraz konusu Futbol Federasyonu kararında Kulübün yükümlülüklerini zamanında yerine getirdiği belirtilmekte ise de, kararda açıkça ifade edilmemekle beraber anılan Protokol hükümlerine dayandığı anlaşılmaktadır. Bu gerekçe ile, Sporcunun feshinin zamanında ve haklı olduğu kanaatine varılmış, tek taraflı fesih iradesinin açıklanmasından sonra Kulübün ödemesi gereken bedeli Federasyon hesabına bloke etmesi sözleşmeyi geçerli kılacak veya Kulübün kusurunu ortadan kaldıracak davranış olarak görülmemiştir.

Taraflar, Kurulumuzdan haksız feshine ilişkin olarak tazminat miktarının belirlenmesini istemektedirler. Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatının 34. maddesinin kıyasen uygulanması ile futbolcuya ödenecek “tazminat miktarının” Futbol Federasyonu Yönetim Kurulunca belirlenmesi gerekmektedir.” sonucuna varılmıştır.

tarafı olarak feshedilirse haksız tarafa sportif cezalar uygulanacak ve tazminatla sorumlu olacağı; 28 yaşından sonra imzalanan sözleşmelerde ise müeyyidelerin haksız feshin ilk iki yıl içinde gerçekleşmesi halinde uygulanacağı kabul edilmiştir⁴⁴⁷.

Sportif cezaların verilmesinde sözleşmenin süresi önem arz etmekte midir? Kanaatimizce, sözleşmenin ilk üç yılında veya ilk iki yıl içinde tek tarafı olarak feshedilmesi ifadelerinden anlaşılan 28 yaşından önce imzalanan sözleşmeler açısından en az üç yıllık ve 28 yaşından sonra imzalanan sözleşmeler açısından en az iki yıllık olmak zorundadır.

Belirtilen sürelerden sonra sözleşmenin haklı sebebe dayanmayan tek tarafı fesihlerde taraflar için sportif ceza uygulanmamakla beraber feshi teşvik eden kulüp ve/veya futbolcu temsilcisi ise cezalar uygulanacaktır. Haksız feshi muhatap olan kulübün feshi teşvik eden kulüp ve/veya futbolcu temsilcisinden tazminat hakkı saklı tutulmaktadır.

Profesyonel Futbolcu ve Transfer Talimatınının 35. maddesinde düzenleme altına alınan sportif cezalar açısından futbolcu, kulüp ve futbolcu temsilcileri için ayrı ayrı öngörülmüştür. Biz de aynı ayrıma sadık kalarak sportif cezaları inceleyeceğimizi belirtmek gerekir.

aa) Profesyonel Futbolcular Aleyhine Verilen Sportif Cezalar

Haksız fesih sözleşmenin ilk veya ikinci yılının sonunda gerçekleşmişse futbolcunun transfer olduğu yeni kulübün bağlı olduğu federasyonun belirlediği ulusal şampiyonanın başlangıcından itibaren dört ay süreyle tescilinin askıya alınması yolu ile herhangi bir resmi müsabakada yer almasının engellenmesi düzenleme altına alınmıştır. Profesyonel futbolcunun haksız feshi sebebiyet vermesi halinde 29. maddede belirtilen ve bütün sözleşmelerde geçerli olan sözleşmeye bağlılık ilkesine aykırı davrandığından ötürü ister TFF'ye tescil edilmiş bir kulüpte isterse başka bir federasyona bağlı bir kulüpte futbol faaliyetini gerçekleştirsin sezonun başlangıcından itibaren dört ay süreyle tescilinin askıya alınması yolu ile herhangi bir resmi müsabakada yer almasının engellenmesi sağlanmaktadır.

Maddede sorun yaratan yerlerden biri yeni kulübün ulusal şampiyonasının başlangıcından itibaren dört ay süreyle resmi müsabakalarda yer almasının

⁴⁴⁷ PFTT m. 17 uyarınca profesyonel futbolcu sözleşmeleri 18 yaşın altındakiler için en fazla 3 yıllık ve diğer hallerde en fazla 5 yıllık süreyle imzalanacaktır.

engellenmesidir. FMT’de resmi müsabakalardan ne anlaşılması gerektiği düzenleme altına alınmıştır. Futbolcunun yeni kulübünün bağlı olduğu federasyonun düzenlemeleri çerçevesinde resmi müsabakaların neler olduğu tespit edilecektir. Ayrıca, “... ulusal şampiyonanın başlangıcından itibaren...” ifadesi bazı sakıncalara ve yaptırımsız kalma durumuna yol açmaktadır. Çünkü, bu ifadeden anlaşılan sezonun başlangıcı olup profesyonel futbolcunun sözleşmeyi sezonun ilk yarısında haksız feshetmesi halinde yeni transfer olduğu kulüpte ikinci yarıda futbol faaliyetlerini yerine getirmeye devam edecektir. Bahsi geçen ifadenin yerine “ilk veya ikinci yarının başlangıcından itibaren” ifadesinin kullanılması uygun olacaktır.

Profesyonel futbolcunun 28 yaşından önce imzalanan sözleşmenin üçüncü yılının sonunda veya 28 yaşından sonra imzalanan sözleşmenin ikinci yılının sonunda⁴⁴⁸ gerçekleşen fesihlerde sportif ceza uygulanmayacaktır. Ancak, yapılan fesih ihbarı sezonun son maçından sonra uygun olarak yapılmamış ise oransal sportif ceza uygulanacaktır. Bu düzenleme 33. maddede yer alan “Sportif sebeple haklı fesih bildirimini, ancak ilgili sezonun son müsabakasından onbeş gün içinde yapılmak zorundadır. Süresinde ihbarda bulunmayan hakkında sportif ceza uygulanır” düzenlemeyle birlikte değerlendirildiğinde profesyonel futbolcu üçüncü yılın veya ikinci yılın sonunda sportif haklı sebeple yaptığı feshi süresinde yapmamış olduğu takdirde oransal sportif cezaya tabi olacaktır. Bununla birlikte, ihbar gönderilmemesi veya tekerrür eden ihlal gibi ağırlaştırıcı şartların varlığı halinde sportif ceza altı ayı aşmamak kaydıyla arttırılabilecektir.

bb)Kulüpler Aleyhine Verilen Sportif Cezalar

Kulüpler aleyhine verilecek sportif cezalar ise 28 yaşından önce imzalanmış sözleşmeler açısından birinci veya ikinci yılın sonunda ihlalin gerçekleşmesi halinde takip eden ikinci transfer aralığının sona ermesine kadar gerek ulusal, gerek uluslararası transferi yapılmış herhangi bir yeni oyuncunun kayıt edilmesini yasaklama verilecektir. Bütün durumlarda sözleşmenin feshi için kısıtlama ihlalin teşviki veya ihlali takip eden 12 aylık süreyi geçmeyecektir. Yani futbolcu transferi yapılmasının yasaklanması 12 aylık süreden fazla olamayacaktır (PFTT m. 35/2.a).

⁴⁴⁸ İlk düzenlemeyle birlikte değerlendirildiğinde ilk düzenlemenin 28 yaşından önce imzalanan sözleşmeler için ilk veya ikinci yılın sonunda ve 28 yaşından sonra imzalanan sözleşmeler için ilk yılın sonunda olarak ve ikinci düzenlemenin ise 28 yaşından önce imzalanan sözleşmeler için üçüncü yılın sonunda ve 28 yaşından sonra imzalanan sözleşmeler için ikinci yılın sonunda algılanmak gerekmektedir.

28 yaşından önce imzalanan sözleşmelerde üçüncü yılın sonunda veya 28 yaşından sonra imzalanan sözleşme için ise sözleşmenin ikinci yılı sonunda gerçekleşen fesihlerde sportif yaptırım uygulanmayacağı ancak sezonun son maçından sonra uygun ihbar yapılmamış ise oransal bir sportif ceza uygulanacaktır (PFTT m.35/2.b). Bununla birlikte, yukarıda incelediğimiz fesihlerin nasıl yapılacağı usulüyle birlikte değerlendirildiğinde sezonun son maçından sonra uygun ihbar yapılmamış olması halinde oransal bir sportif ceza uygulanacağı düzenlemesi hiçbir anlam ifade etmemektedir. Zira, kulüplere tanınan fesih hakkı öğrenme tarihinden itibaren on beş gün içinde kullanılmak gerekir. Kanaatimizce, ilgili düzenleme sportif haklı sebebin öngörüldüğü futbolcular için bir anlam ifade etse de kulüpler açısından sezonun son maçından sonra fesih yapılmasının öngörüldüğü bir durumun mevcut olmaması nedeniyle bir anlam ifade etmemektedir. İlgili düzenlemenin ya kaldırılması ya da yerine “Ancak, süresinde ihbar yapılmamış ise oransal bir sportif ceza uygulanır.” ifadesinin yer alması uygun olacaktır.

Yukarıda da belirtildiği üzere sözleşmenin koruma süresi olarak kabul edilen 28 yaşından önce imzalanan sözleşmelerde ilk üç yıl ve 28 yaşından sonra imzalanan sözleşmelerde ilk iki yıl içinde sözleşmeyi tek taraflı fesheden futbolcuyu transfer etmek isteyen kulüp sözleşmenin ihlalini teşvik eden olarak kabul edilir ve her durumda haksız feshi teşvik eden kulübe 2.a’da öngörülen ceza kısmen ve tamamen uygulanabilecektir (PFTT m. 35/2.c)⁴⁴⁹.

Ayrıca TFF Yönetim Kurulu tarafından genel kurallara göre haksız feshе yol açan veya haksız feshi teşvik eden kulübe belirtilen cezalar dışında başta para cezaları, puanların silinmesi, müsabakadan men olmak üzere başka cezalar da verilebilir (PFTT m. 35/2.d). Bu cezalara karşı itiraz Tahkim Kurulu’na yapılacaktır⁴⁵⁰.

⁴⁴⁹ FIFA, İtalya Birinci Ligi takımlarından Roma’nın futbolcu transfer etmesini geçen yıl Fransız savunma oyuncusu Philippe Mexes’in transferinde yaptığı usulsüzlükler nedeniyle bir yıl yasaklamıştır. Futbolcunun sözleşmesi sürerken kendilerinden habersiz Roma’ya geçtiği ve futbolcunun İtalyan kulüp tarafından teşvik edildiği şeklindeki Auxerre’in şikayeti üzerine FIFA böyle bir karar almıştır.

http://www.cnnturk.com/SPOR/FUTBOL/haber_detay.asp?PID=177&HID=1&haberID=108151

⁴⁵⁰ Futbolcular aleyhine verilecek cezalara karşı Tahkim Kurulunda itiraz yapılacağına dair bir düzenlemenin yer almaması futbolcuların kendilerine karşı verilen cezalara karşı Tahkim Kuruluna başvuramayacağı anlamını çıkarmayacaktır. Süresi içinde TFF Yönetim Kurulu tarafından alınan kararlara karşı itiraz edilebileceği genel bir düzenleme olup somut olayımızda da uygulanabilecektir.

cc) Futbolcu Temsilcileri Aleyhine Verilen Sportif Cezalar

Sözleşmenin ihlalinde futbolcunun temsilcisi de etkili olmuş ise yönetim kurulu temsilci aleyhine cezalar uygulayabilecektir (PFTT m.35/3). Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve/veya Türkiye Futbol Federasyonuna tescil futbolcu temsilcilerinin Türk uyruklu futbolcu ve/veya kulüpler arasındaki transferler ile yabancı uyruklu futbolcuların Türkiye Futbol Federasyonunda tescilli bir kulübe transferlerine ilişkin faaliyetlerinin usul ve esaslarını belirleyen Futbolcu Temsilcileri Talimatı'nın⁴⁵¹ 12. maddesinde futbolcu temsilcilerinin hak ve vecibelerini⁴⁵² düzenleme altına alınmıştır. İlgili maddede futbolcu temsilcilerinin belirtilen hak ve yetkilerini kullanırken FIFA, UEFA ve Federasyonun statü ve talimatlarına uyması ve bir kulüp ile sözleşmesi devam eden bir futbolcunun, sözleşmeyi zamanından önce feshetmesini temin için girişimde bulunmayacağı ve mevcut sözleşmelerde yazılı bulunan hak ve görevlere müdahale etmeyeceği düzenleme altına alınmıştır.

Aynı talimatın 15. maddesinde talimat ile belirlenen haklarını kötüye kullanan, yükümlülüklerini yerine getirmeyen, talimat hükümlerine aykırı hareket eden futbolcu temsilcileri hakkında uyarı, kınama, para cezası, lisansın askıya alınması cezası ve lisansın iptali cezası⁴⁵³ verileceği kabul edilmiştir. Fiilin ağırlığı, niteliği ve tekrar durumu nazara alınarak birlikte ya da ayrı ayrı uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır.

E) Mali ve İdari Uyuşmazlıkların Çözümü

3813 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile Türkiye Futbol Federasyonu özel hukuk hükümlerine tâbi ve tüzel kişiliğe sahip özerk bir müessese haline gelmiştir⁴⁵⁴. Buna uygun olarak da Federasyonun

⁴⁵¹ İlgili talimat, 21.06.2003 tarihli ve 25151 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴⁵² Futbolcu temsilcileri herhangi bir kulüp ile geçerli bir sözleşmesi olmayan veya sözleşmesi sona eren futbolcular ile transfer görüşmeleri yapma, transfer görüşmelerinde herhangi bir kulüp veya futbolcuyu temsil etme ve/veya genel mevzuata uygun vekaletname ile temsil ettiği kişi adına sözleşme yapma (Sözleşmeye, vekaletname ile temsil ettiği kişinin nam ve hesabına imza atan temsilcinin adının ayrıca yazılmasına gerek yoktur.) ve gerekli vekaletnameyi ibraz kaydı ile futbolcu adına Federasyon nezdinde idari işlem ve kararlar açısından başvuruda bulunma hakkına sahiptirler.

⁴⁵³ Lisansın iptal edilmesi, futbolcu temsilcisinin tüm haklarının ortadan kalkması neticesini doğurduğu gibi futbolcu temsilcisi iptal tarihinden itibaren iki yıl süre ile sınava dahi kabul edilmeyecektir (FTT m. 15/son).

⁴⁵⁴ Türkiye Futbol Federasyonu bir hizmet yerinden yönetim kuruluşu olarak son derece farklı bazı özellikleri barındırdığı, ilk farklılığın diğer hizmet yerinden yönetim kuruluşlarının "kurum", "kuruluş" veya "müdürlük" şeklinde isimlendirilirken TFF "Federasyon şeklinde adlandırılması, idarenin tüm işlem ve eylemlerinin kural olarak yargı denetimine tabi olmasına rağmen Tahkim

merkez teşkilatı içinde uyuşmazlıkların çözümünde tahkim esası kabul edilerek özerk ve bağımsız çalışan⁴⁵⁵ Tahkim Kurulu oluşturulmuştur. 3813 sayılı Kanununun 14. maddesinde Tahkim Kurulunun Federasyon ile kulüpler; Federasyon ile hakemler, Federasyon ile futbolcular, teknik direktörler, antrenörler; kulüpler ile teknik direktör, antrenör, oyuncu temsilcisi ve masörler; kulüpler ile oyuncular; kulüpler ile kulüpler arasında çıkacak ihtilaflar hakkında Yönetim Kurulunca verilecek kararlar ile disiplin kurulu kararlarını ilgililerin itirazı üzerine inceleyerek kesin karara bağlayacağı düzenlenmiştir⁴⁵⁶. Ayrıca, Ana Statünün 51. maddesinde Tahkim Kurulunun görevleri belirlenmiş ve yukarıda belirtilenler dışında Yönetim Kurulu tarafından çıkartılmış talimatların, usulüne uygun olarak yayımlanmasını takip eden on gün içinde, ilgililer tarafından yapılan başvurular üzerine, talimatın Kanun, Ana Statü, FIFA, ve UEFA Ana Statülerine uygunluğunu, ilgililerin veya Türkiye Futbol Federasyonu Yönetim Kurulunun itirazı üzerine inceleyip karara bağlayacağı düzenleme altına alınmıştır. Anlaşılacağı üzere TFF Tahkim Kurulu aynı zamanda hem idari yargı organı hem özel hukuk yargı organı hem de disiplin cezaları ile ilgili yargı organı olarak görev yapmaktadır⁴⁵⁷

Bilindiği üzere tahkim, bir hak üzerinde uyuşmazlığa düşen iki tarafın, anlaşarak, bu uyuşmazlığın çözümlenmesini özel kişilere bırakmaları ve

Kurulu kararlarına karşı yargı yolunun kapatıldığı belirtilmektedir. Bununla birlikte bu uygulama federasyonu hizmet yerinden yönetim kuruluşu tanımından uzaklaştırmamaktadır (ÇAKMAK Naci Münci, Türkiye Futbol Federasyonunun Hukuki Statüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999, s.41-42)

⁴⁵⁵ Bağımsızlık, hâkimlerin bağımsızlığı anlamında olup, hiçbir kurum ve kişiden emir almamaları; çalışmalarını evrensel prensipler doğrultusunda, vicdanî kanaatlerine göre yürütmeleri ve karar vermeleri anlamına gelmektedir. Ancak Tahkim Kurulu'nun mahkemelerin gibi bağımsız çalışması, Futbol Federasyonu Genel Kurulu tarafından oluşturulması, Federasyonun taraf olduğu uyuşmazlıkları da çözmesi, üstelik, Federasyon başkanı tarafından belirlenen kurulun üyelerinin, faaliyetleri sonucunda alacakları ücretlerin Federasyon tarafından ödenmesi nedenleriyle objektif kararlar verebileceğine pek de inanılmamaktadır (PETEK, 258).

⁴⁵⁶ 3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda 13.03.2004 tarihli ve 25401 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 5105 sayılı Kanununun 2. maddesiyle eklenen Ek Madde 9'a göre ihdas edilen Tahkim Kurulu ile, spor federasyonlarının iş ve işleyişleri ile ilgili olarak Federasyon ile kulüpler, Federasyon ile hakemler, Federasyon ile teknik direktör, antrenör ve idareciler, kulüpler ile oyuncular, kulüpler ile kulüpler arasında çıkacak ihtilaflar hakkında Federasyon yönetim kurulunca verilecek kararlar ile disiplin veya ceza kurulu kararlarını ilgililerin itirazı üzerine inceleyip kesin karara bağlaması sağlanmıştır. Böylece futbol dışında kalan belirtilen madde uyarınca özerklik kazanan spor federasyonları açısından Tahkim Kurulu oluşturularak gerek mali ve gerekse idari uyuşmazlıkların çözümünde Futbol Federasyonu Tahkim Kuruluna benzer bir düzenleme getirilmiştir. Ayrıca konuya ilişkin Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Tahkim Kurulu Yönetmeliği 28.05.2004 tarihli ve 25475 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴⁵⁷ ÜNAN Samim, Türk Hukukunda Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu Kararları, Galatasaray Üniversitesi, 25.05.2005 tarihli Uluslararası Spor Hukuku Kolokyumunda dağıtılan tebliğ, s. 1.

uyuşmazlığın bu özel kişiler tarafından incelenip karara bağlanmasıdır⁴⁵⁸; ihtiyarî ve zorunlu olmak üzere iki gruba ayrılır. İlk grupta yer alan tahkimde, taraflar mahkemeye gitme hakları olmasına rağmen bu haklarını kullanmayıp diğer hakları olan tahkim yoluna başvururlarken; ikinci grupta yer alan zorunlu tahkimde ise taraflar uyuşmazlığın çözümünü için mahkemeye gidemezler, çözümün mutlaka tahkim yoluyla yapılması gerekir⁴⁵⁹.

Profesyonel futbol ile ilgili uyuşmazlıklar da son ve kesin yetkili merci olarak Tahkim Kurulu'nca çözümlenecektir⁴⁶⁰. Konuya ilişkin düzenlemelerden Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulunun zorunlu tahkim olduğu anlaşılmaktadır⁴⁶¹. Türkiye Futbol Federasyonunun Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Ana Statününün 50. maddesinde Kurulun çalışma esas ve usullerinin Yönetim Kurulu tarafından

⁴⁵⁸ KURU Baki-ARSLAN Ramazan-YILMAZ Ejder, Medenî Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 12. Bası, Ankara 2000, s. 917. Yazarlar, tahkimin sadece çekişmeli yargıya giren hukuk uyuşmazlıkları hakkında mümkün olduğunu; cezaî veya idarî yargıda ve hatta çekişmesiz yargıda tahkimin caiz olmadığını belirtmektedirler (919)

⁴⁵⁹ KURU-ARSLAN-YILMAZ, tahkimin hangi hallerde zorunlu olduğunun özel bir kanun hükmü ile belirleneceğini belirtmişlerdir. Zorunlu tahkim hallerine 3533 sayılı Umumi, Mülhak ve Hususi Bütçelerle İdare Edilen Daireler ve Belediyelerle Sermayesinin Tamamı Devlete veya Hususi İdarelere ait Daire ve Müesseseler Arasındaki İhtilafların Tahkim Yolu ile Halli Hakkında Kanun; 1177 sayılı Tütün ve Tütün Tekeli Kanununun 25. maddesine göre, tütün ekicisi ile alıcısı arasında, yazılı alım-satım sözleşmesinin bu kanuna göre uygulama ve yürütümünden doğacak uyuşmazlıklar ve toplu iş uyuşmazlıklarında (2822 sayılı Kanun m. 58 vd.) mecburi tahkim örnek verilebilir. Toplu iş uyuşmazlıklarında taraflar uyuşmazlığın çözümlenmesi için mutlaka kanunî hakeme başvurmak zorunda değildirler; özel hakeme de başvurabilirler. Fakat, burada taraflardan biri ortada hiç bir tahkim sözleşmesi olmadığı halde, kanunî hakeme başvurabilir ve uyuşmazlığın kanunî hakemler (Devletin bir organı olarak vazife göre Yüksek Hakem Kurulu) tarafından karara bağlanmasını isteyebilir ve bunun için karşı tarafın rızasına lüzum yoktur ki, toplu iş uyuşmazlıklarında tahkimi mecburî olması buradan gelmektedir. Ayrıca, mecburî tahkime ilişkin bu özel kanun hükümlerinde açıklık bulunmayan hallerde (önleyici bir hüküm bulunmadıkça), HUMK m.516-536 kıyasen uygulanacaktır (918).

⁴⁶⁰ Ankara 6. İdare Mahkemesinin 1992/1657 E. ve 1993/7 K. sayılı kararında, dava konusu yapılan işlem hakem ile TFF arasındaki ihtilafın çözümüne ilişkin olduğuna göre; uyuşmazlığın sonuçlandırılmasında anılan bu yeni düzenlemeye göre HUMK'na göre çalışan ve verdiği kararlara karşı başvuru yolunda aynı kanunun Tahkim başlıklı 516-536. maddelerine tâbi olan Tahkim Kurulu yetkili olduğunu karara bağlamıştır (KADİRBEYOĞLU, 48).

⁴⁶¹ ILDIR Gülğün, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü (Medenî Yargıya Alternatif Yöntemler), Seçkin Yayınları, Ankara 2003, s. 155; ÖZBEK Mustafa, Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2004, s. 409-410. Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin 28.12.1990 tarihli 1990/13984 E. ve 1990/11144 K. sayılı kararında tahkim usulünün mecburi tahkim olduğu belirlenmiştir. Karara göre "3461 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 4. maddesinde, merkez teşkilatı içinde Tahkim Kurulu da gösterilmiş, 13. maddede; bu kurulun oluşumu ve Kurul kararlarının kesin olduğu ve 14. maddede ise görevlerinin 'Federasyon ve Kulüpler veya Kulüplerle oyuncular veya iki Kulüp arasında çıkacak ihtilaflar ile ceza kurulu kararlarını ilgililerin itirazı üzerine incelemek ve karara bağlamak' olduğu belirtilmiştir.

Anılan yasada öngörülen tahkim usulü, mecburi tahkim niteliğindedir. Kararların kesin olduğu 13. ve 14. maddede ayrı ayrı belirtilmiş, benzetmek caizse 3533 sayılı Kanunun 6. maddesine paralel düzenleme getirilmiştir.

Bu durumda Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 432. maddesi gereğince kararın kesin olduğuna yönelik tahkim kurulu kararının onanması gerekmektedir.

Açıklanan nedenlerle tahkim kurulunun kararının kesin olduğuna ilişkin 15.10.1990 günlü kararının (ONANMASINA), 28.12.1990 gününde oybirliğiyle karar verilmiştir."

çıkarılacak bir talimatla belirleneceği öngörülmüştür. Buna uygun olarak 16.08.1989 tarih ve 20254 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ‘‘Tahkim Kurulu Talimatı’’ hazırlanmıştır⁴⁶².

Ana Statü'nün 50. maddesine göre; Tahkim Kurulu çalışmalarını, 3813 Sayılı Kanun, bu Ana Statü hükümleri ile FIFA ve UEFA kurallarına ve yargılamaya ilişkin kanunların ilgili hükümlerine göre yapar ve inceleme sonunda başvuru konusu talebin kısmen veya tamamen kabulü veya reddi ya da değiştirilerek karara bağlanmasına karar verir.

Tahkim Kurulu kararlarının kesin olması özelliği konusunda doktrinde bir çok değerlendirme yapılmıştır⁴⁶³. Kararların açıklanması, maddî hataların düzeltilmesi ve yargılamanın yenilenmesi dışında⁴⁶⁴ başka bir sebeple yeniden incelenme mümkün olmadığından önemli bir insan hakkını ihlâl eden örneğin tarafların savunmalarının alınmaması gibi durumlarda Tahkim Kurulu'nun verdiği kararın kesin olması ve hiçbir idarî ve adlî makamın onayına tâbi olmayacağı kabul edildiğinden Tahkim Kurulu kararlarının hiçbir denetime tâbi olmaması Anayasaya aykırılık teşkil eder⁴⁶⁵. Kanaatimizce, gerek hukuk devleti ilkesinin yansıması olan yargı denetiminin gerçekleşmesi için ve gerekse bu kurula yönelik olarak HUMK'nun 535. maddesinde güvence altına alınan tarafların yargılamanın yenilenmesi ve temyizden feragat ettiklerine dair önceden sözleşmede yer alan hükmün geçersiz olduğu şeklindeki görüş⁴⁶⁶ gereği tahkim kurulu kararlarına karşı temyiz yoluna başvurma hakkı sağlanmalı ancak bu konunun uzmanı olan ve yargılamayı daha kısa sonuçlandırmayı tıpkı Tahkim Kurulu gibi amaçlamış başka bir üst kurulun örneğin ‘‘Spor Yüksek Kurumu’’nun⁴⁶⁷ içinde yer alacak bir kurulun oluşturulması yerinde olacaktır.

⁴⁶² İlgili talimatın 1,2,3,4,5,6,8,9,12,14,16 ve 17. maddelerinin değişikliği 27.10.1993 tarih ve 21741 sayılı Resmi Gazetede; 1, 5. madde 2. fıkra, 6, 7. madde 2. paragraf ve 8. madde 1. paragraf değişikliği 30.01.1999 tarih ve 23596 sayılı Resmi Gazetede; 6. madde değişikliği 31.07.1999 tarih ve 23772 sayılı Resmi Gazetede; 9. ve 11. madde değişikliği 02.08.2001 tarih ve 24481 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴⁶³ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bk.: PETEK, s.262 vd.; BAŞTÜRK, Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu Üzerine, Legal Hukuk Dergisi, Aralık 2004, Yıl: 2, S. 24, s. 3462 vd.

⁴⁶⁴ Tahkim Kurulu Talimatı, Tahkim Kurulu kararlarına karşı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun yargılamanın yenilenmesine, tavzihe ve maddî hatların düzeltilmesine ilişkin hükümlerini saklı tutmaktadır. Yargılamanın yenilenmesi zaten, maddî anlamda kesin hüküm teşkil eden kararlara karşı gidilebilen olağanüstü bir kanun yolu olarak Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 534. maddesinde (tahkimi düzenleyen hükümler arasında) yer aldığı için Talimatta öngörülmeseydi dahi başvurulması caiz bir yol olurdu (ÖZBEK, 410).

⁴⁶⁵ PETEK, 263.

⁴⁶⁶ PETEK, 265, dipnot: 244.

⁴⁶⁷ 5105 sayılı Kanunla 3289 sayılı Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunda federasyonlara talepte bulunmaları durumunda Merkez Danışma Kurulunun

Tahkim Kurulu kurulmadan önce Federasyonun taraf olduğu uyuşmazlıkların idari yargıda, diğer uyuşmazlıkların ise adli yargıda çözümlenmesi gibi Federasyonun taraf olduğu uyuşmazlıkları çözen Tahkim Kurulu kararları idari yargı denetimine, diğer uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin kararları ise adli yargı denetimine tabi tutulması ve bu itibarla futbolcu ile kulüp arasındaki Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinden doğan bir uyuşmazlığı çözen Tahkim Kurulu kararının adli yargı tarafından denetlenmesi gerektiği yönündeki görüşe⁴⁶⁸ katılmamaktayız⁴⁶⁹. Çünkü 19 Ekim 2003 tarihinde Doha'da kabul edilen ve 1 Ocak 2004 tarihinden itibaren yürürlüğe giren FIFA Statüsünün 61. maddesinin 2. fıkrasında FIFA yönetmeliklerinde açıkça öngörülmedikçe ihtilafın normal mahkemelere intikalinin yasak olduğu düzenlenmiştir. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise Federasyonların statülerine kulüplerin ve kulüp üyelerinin doğacak ihtilafı normal mahkemelere taşıyamayacağına ve ihtilafları Federasyonun, Konfederasyonun veya FIFA'nın yargılama makamlarına sunmaları gerektiğine ilişkin düzenlemenin konulması zorunluluğu belirtilmiştir⁴⁷⁰. Böylece ister davacı olsun ister davalı olsun kulüpler ve kulüp üyelerinin taraf olduğu ihtilaflar normal mahkemelere intikal ettirilemeyecektir. Diğer uluslararası spor federasyonları gibi FIFA da kendi faaliyet alanları ile ilgili konularda devletlerin yargı yetkisini dışlamakta, sadece kendi hakem mahkemelerinin yetkili olduğu kabul etmekte ve bu kuralın ihlalini

uygun görüşü, Genel Müdürlüğü bağlı olduğu Bakanın teklifi ve Başbakanın onayı ile idarî ve malf özerklik verilebileceğini düzenlenirken federasyon ile kulüpler; federasyon ile hakemler; federasyon ile teknik direktörler ve antrenörler; kulüpler ile teknik direktör ve antrenörler; kulüpler ile oyuncular; kulüpler ile kulüpler arasında çıkacak ihtilaflar hakkında yönetim kurulunca verilecek kararlar ile disiplin veya ceza kurulu kararlarını, ilgililerin itirazı üzerine inceleyerek kesin karara bağlamak üzere üyelerinden beşinin hukukçu ikisinin ise spor alanında bilimsel çalışmalar yapmış veya sporda idareci, teknik adam ve benzeri görevlerde bulunmuş kariyer sahibi kişilerden olmak yedi asıl ve yedi yedek üyeden teşekkül edecek Tahkim Kurulu kurulmuştur. Üyeler Genel Müdürün teklifi ve Genel Müdürlüğü bağlı olduğu Bakanın onayı ile altı yıl için görevlendirilirler ve kendi aralarından bir başkan seçerler (Ek Madde 9). Levent Bıçakçı, kanunda Tahkim Kurulunu tek Tahkim Kurulu olarak oluşturup Genel Müdürlük sağlayacağı şeklindeki beyanından sonra Kısmet Erkiner; tek tahkimin kurulmasına karşı olduğunu belirtirken, bir tek merkezi Tahkim Kurulu'nun bütün sporlardan anlayan bir durumun olamayacağını ve kurulan tahkimin üye sayısı az ve ihtisas dairelerinin bölünmesinin de hem kanunen hem de fiilen yetersiz olduğunu dile getirmiştir. Ayrıca Levent Bıçakçı, Spor Yüksek Kurumu'nun kurulması gerektiğinin altını çizmiştir. Bk.: Spor ve Hukuk, Güncel Hukuk Dergisi, Temmuz 2004, S. 7, s. 30-35.

⁴⁶⁸ ERTAŞ-PETEK, 305.

⁴⁶⁹ Eski FIFA statüsünün "Uyuşmazlıklar" başlığını taşıyan 59. maddesinin birinci fıkrasında, Ulusal Federasyonların, kulüplerin ve kulüp üyelerinin FIFA'yla veya diğer Federasyonlarla, kulüpler veya kulüp üyeleriyle olan uyuşmazlıkların normal (adli veya idari) mahkemelere intikal ettiremeyecekleri; bu tür uyuşmazlıkların, ortak muvafakatle tayin edilen tahkim kurullarına havale edilmesi gerektiği şeklindeki düzenlemenin futbolcunun kulübüyle anlaşmazlığı durumunda uygulanacak bir hüküm olmadığı, tarafların bu tür uyuşmazlıklar için de tahkim usulünü benimseyebileceği ancak FIFA kuralları bakımından futbolcunun kulübüyle olan uyuşmazlıklarını tahkime götürme zorunluluğu bulunmadığı belirtilmektedir (PETEK, 264).

⁴⁷⁰ BAŞTÜRK, Tahkim Kurulu, 3470.

cezalandırmaktadır⁴⁷¹.

5175 sayılı Kanunla değişik 3813 sayılı Kanunun 13. maddesine göre; Tahkim Kurulu, iki asıl ve iki yedek üyesi üniversitelerin hukuk fakülteleri veya spor yüksekokullarında görev yapan öğretim üyelerinden olmak üzere beş asıl⁴⁷², beş yedek hukukçu üyeden oluşur⁴⁷³. Tahkim Kurulu üyeleri dört yıl görev yapmak üzere Federasyon Genel Kurulunca seçilirler⁴⁷⁴ ve kendi aralarından bir Başkan seçerler⁴⁷⁵. Kurul, görevinde bağımsızdır ve üyeler istifa etmedikçe veya çekilmiş sayılmadıkça⁴⁷⁶ yerlerine yenisi görevlendirilemez. Kurul beş üyenin katılımı ile toplanır, kararlar oy çokluğu ile alınır⁴⁷⁷. Asıl üyenin katılmadığı toplantıya yedek üye iştirak eder. Tahkim Kurulunun kararları kesindir⁴⁷⁸. Ana Statü'nün 50.

⁴⁷¹ KÜÇÜKGÜNGÖR Erkan, Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu'nun Yapısı ve Tahkim Kurulu Kararlarının Niteliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 50, S.2, 2001, s. 144.

⁴⁷² Tahkim Kurulu Talimatının 5. maddesinde herhangi bir nedenle boşalan asil üyeliğe, yedek üyeler sırayla ve otomatikman geleceği; eksik kalan üye sayısının seçilecek yeni üyelerle tamamlanacağı ve bu üyelerin kalan süre kadar görev yapacağı kabul edilmiştir.

⁴⁷³ Talimatın 19. maddesinde kurulun üyelerine, katıldıkları toplantılar için TFF Yönetim Kurulu'nun her sezon başında belirleyeceği huzur hakkı verileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, talimatın 5. maddesinde üyelerin 40 yaşından gün almış olması şartı ve TFF Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu, Merkez Hakem Kurulu veya yan kurul üyesi olanlar veya futbol kulüplerinde aktif görevde bulunanlar (profesyonel futbol kulüplerinde seçilmiş veya atanmış kurullarında görev almak da dahil) ile profesyonel futbolcular veya hakkında Futbol Disiplin Talimatı gereğince ceza verilmiş kişilerin üye olamayacağı düzenlemesi getirilmiştir. Tahkim Kuruluna üye olabileceklere ilişkin olarak belirtilen şartların geçerli olmadığı düşüncesini taşımaktayız. Zira, Tahkim Kuruluna üyelik şartlarına ilişkin olarak kanunda açıkça bir düzenleme yer almadığından üye olabileceklere bu yönde bir sınırlama getirilmesi hukuka aykırıdır. Yönetim Kurulu üyeleri açısından konuya ilişkin düzenleme getirilmiş olup adaylık şartları kanunda yerini almıştır. Örneğin, 40 yaşından gün almamış birinin üyeliğe adaylığının Genel Kurul Divan Kurulu tarafından reddedilmesi üzerine yargıya başvurarak Divan Kurulunun kararının iptali istenebilecektir.

⁴⁷⁴ Bununla beraber, Tahkim Kurulu, TFF Genel Kurulu tarafından seçildiği ve seçimde asıl oy potansiyeli de Federasyon Başkanı adaylarına ait bulunduğu için genellikle başkanlığı kazanan adayın listesi seçimden galip çıkmaktadır. Tahkim Kurulu Federasyon Başkanı seçtirmiş (veya üyeler Başkanın oy potansiyeli sayesinde seçilmiş) olunca, Başkanın (ve/veya listeye girmelerinde etkili olmuş bulunan diğer kişilerin) kurul üyeleri üzerinde özel bir etkilerinin olacağı ve kurulun da onların tercihlerini dikkate alacağı endişesi daima dile getirilir. Diğer taraftan Tahkim Kurulu, Federasyon içinde yer alan bir organdır. Mali ve idari yönlerden Federasyon yönetimine bağlıdır. Bu da bağımlılık kuşklarını artıran diğer bir faktördür. Ancak, Tahkim Kurulu, Federasyon yönetiminin üzerindedir. Varlık sebebi en başta Federasyonun hukuka uygun olmayan uygulamalarını önlemek veya düzeltmektir. Bu anlamda, Tahkim Kurulu, Federasyon içinde yargı erkini temsil etmekte ve "eşitler arasında birinci" konumda bulunmaktadır (ÜNAN, 2-3).

⁴⁷⁵ Talimatın 5. maddesinde Kurulun ilk toplantısında asil üyeler arasından bir başkan, bir başkan vekili ve bir raportör seçeceği öngörülmüştür.

⁴⁷⁶ Tahkim Kurulu talimatının 6. maddesine göre; özür beyan etmeksizin aralıksız üç oturuma veya bir sezon içinde 15 oturuma katılmayan asil üyeler çekilmiş sayılır. Önceden Kurul Başkanından yazılı izin almaksızın, bir sezon içinde toplam toplantı sayısının yarısından bir fazlasına katılmayan üyeler de mazeretli olsalar dahi çekilmiş sayılırlar.

⁴⁷⁷ Kararların karar almaya yetkili beş üyenin en az üçünün oyu ile verileceği, oy kullanmanın zorunlu olacağı, oy kullanmayan veya boş oy kullanan üyenin toplantıya mazeretsiz katılmamış olarak kabul edileceği ve yeri sıradaki yedek üye ile tamamlanarak oylama yapılacağı Talimatın 6. maddesinde öngörülmüştür.

⁴⁷⁸ Tahkim Kurulu kararları idari veya yargısal mercilerin onayına tabi olmadığı gibi başkaca bir üst mercie gitme olanağı da yoktur. Diğer bir deyişle, Tahkim Kurulu futbol ihtilaflarında en üst yargı organıdır ve kararlarına karşı idari ve yargısal mercilere başvurulamaz (ARSLAN Türker, Futbol

maddesinde yukarıda belirtilenler dışında Tahkim Kurulunun, kendisine intikal eden konular hakkında ilgililerden görüş, bilgi ve belge isteyeceği, gerekli delilleri toplayacağı ve lüzumu halinde ilgilileri davet ederek dinleyebileceği düzenlenmiştir.

Futbol faaliyetinden doğan hukukî uyuşmazlıklar genel olarak ikiye ayrılmaktadır:

a) Türkiye Futbol Federasyonu'nun taraf olduğu uyuşmazlıklar⁴⁷⁹

TFF Merkez Teşkilatında yer alan kurullar ile kanunun verdiği yetkiye dayanarak oluşturulan yan kurulların, futbol faaliyeti ile ilgili idari görevlerini yerine getirirken hukukî sonuç doğuran bir takım kararlar bu kapsam içine girer. Yani, TFF organlarının yetki ve görevlerini yerine getirirken aldıkları tek taraflı kararlar nedeniyle kişiler veya kulüplerle doğmuş ve doğacak ihtilafların çözümü Tahkim Kurulu'na gerçekleştirilir. Örnek: Futbol takımlarını kayıt ve tescil etmek, takımları liglere ve gruplara ayırmak, ligleri düzenlemek, müsabaka sonuçların tescil etmek, müsabakaları ertelemek, yarım kalan müsabakalar ile olaylı ve anlaşmalı müsabakalar hakkında karar vermek, Merkez Hakem Kurulunun hukukî sonuç doğurabilecek kararlarını onaylamak.

b) Türkiye Futbol Federasyonu'nun çözmekle yükümlü olduğu uyuşmazlıklar⁴⁸⁰

Bu tür uyuşmazlıklar, TFF Yönetim Kurulu'nu futbol faaliyetlerinin yürütülmesi ile ilgili idari görevler yanında yine futbol faaliyetleri ile ilgili olmak üzere hukukî ihtilaflarda "birinci derecede yetkili ve görevli olduğu" uyuşmazlıklar ve amatör futbol faaliyetlerinin de TFF bünyesine alınması ile amatör müsabakalarda ortaya çıkan ihtilafların çözümü için kurulmuş olan İl Tertip Komiteleri ve Amatör İşler Kurulu'nun kararlarına karşı "denetleme veya itiraz halinde nihai kararlar vermeye yetkili ve görevli olduğu" uyuşmazlıklar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır⁴⁸¹.

Kurulun görev alanına giren konularda başvuruların ilgili kişiler⁴⁸² veya

Tahkim Kurulu Kararları Işığında Seyirci Şiddeti, Sporda Şiddet ve Fanatizm Semineri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2004, 406).

⁴⁷⁹ KADİRBEYOĞLU, 16.

⁴⁸⁰ Ayrıntılı bilgi için bk.: KADİRBEYOĞLU, 17-22.

⁴⁸¹ Kurula başvurunun icra ve infazı durdurmayacağı ancak fevkalade acil durumlarda ilgilinin talepte bulunması koşuluyla, başvuru veya itiraz konusu kararda hukuka açıkça aykırılığın bulunması halinde veya yargılamanın seyri açısından durdurma kararı verilebilir (Talimat m. 17).

⁴⁸² Bu bağlamda Tahkim Kurulu'na başvurabilecekler Türkiye Futbol Federasyonu, futbol faaliyetinde bulunan kulüpler, yöneticiler, futbolcular, teknik direktör ve antrenörler, hakemler ve diğer ilgililerdir. Diğer ilgililer tahdidi olarak belirtilmemiş ve futbol faaliyetlerinin yürütülmesi esnasında çıkarılmış talimatlarda açıkça belirtilmiş olması halinde veya talimatın genel amacı, ruhu icabı maddî vakianın mahiyeti ve ilgisine göre belirlenecektir (KADİRBEYOĞLU, 50). Kulüpler, kulüp başkanı veya

kulüp başkanları tarafından Tahkim Kurulu Başkanlığına gönderilmek üzere hitaben yazılmış dilekçeyle Türkiye Futbol Federasyonuna verilmelidir⁴⁸³. TFF Genel Sekreterliği tarafından intikal ettirilen dilekçeler dosya kabul defterine takvim senesine göre verilecek numaraları da aynı deftere ve esas numarası karşılığındaki haneye, kararın kabul, ret veya merci atlaması kısa açıklamaları kaydedilir ve kayıt defterine yapılacak kayıtlardan Tahkim Kurulu Başkanı sorumludur. Dilekçede yer alacak unsurlar ise, tarafların varsa vekillerinin⁴⁸⁴ adı soyadı veya unvanları, adresleri, başvurunun konusu, maddî ve hukukî sebepleri ile dayanılan deliller ve taleplerdir. Dilekçeye eklenen ilgili kararların ve belgelerin asılları veya örnekleri dilekçeler gibi karşı taraf sayısından bir fazla olacak şekilde dosyaya konulmalıdır. (Tahkim Kurulu Talimatı m.7) Başvurular ise, 10 günlük hak düşürücü süreye⁴⁸⁵ tâbi olup başvuru depozitosu⁴⁸⁶ nun yatırıldığı tarihte yapılmış sayılmakla beraber doğrudan başvurular evraka kayıt, postayla yapılanlar ise postaya verildiği tarihte yapılmış sayılacaktır (Tahkim Kurulu Talimatı m.8)⁴⁸⁷.

Başvuru dilekçeleri kayıt sırasına göre ve varsa öncelik durumları da dikkate alınarak Kurul tarafından incelenir, başkan tarafından uygun görülmesi halinde raportöre veya bir üyeye havale olunur. Biçimsel eksiklikler bulunması halinde 5 gün içinde gereği yerine getirilerek tamamlanması için iade olunur aksi halde başvurular

kuruluş statülerinde belirtilen yetkili organları tarafından bizzat veya baroda kayıtlı avukat vasıtasıyla temsil olunurlar (PETEK, 266).

⁴⁸³ Başvuru dilekçeleri TFF'ye doğrudan doğruya verilebileceği gibi posta ile de iadeli taahhütlü gönderilebilir. Başvuru sahibi, ayrıca başvuru depozitosunu yatırmak ve makbuzunu dilekçesine eklemek zorundadır.

⁴⁸⁴ Tahkim Kurulu bir kararında, Hüseyin Altındış vekili İsmail Altındış'ın avukat olmaması nedeniyle yetkisiz kişi eliyle yapılan başvurunun yapılmamış sayılmasına ve dosyanın işlemde kaldırılmasına karar vermiştir (10.03.1995 tarih, E. 1995/31, K. 1995/30 sayılı kararı; KADİRBEYOĞLU, 60).

⁴⁸⁵ ÖRNEK KARARLAR, 235. Ayrıca, görevsiz mercilere başvuru veya itirazın yapılmasının süreyi kesmeyeceğinden bahisle Tahkim Kuruluna yapılan başvurunun süre yönünden reddine oybirliği ile karar verilmiştir (09.12.1994 tarih, E. 1995/7, K.1994/140 sayılı kararı; KADİRBEYOĞLU, 62).

⁴⁸⁶ 2005-2006 futbol sezonunda Tahkim Kuruluna başvuru depozitoları aşağıdaki gibidir:

- a) Türkiye Profesyonel Birinci Süper Ligi Kulüplerinden 220,00.-YTL maktu,
Türkiye Profesyonel İkinci Ligi A Kategorisi Kulüplerinden 110,00. -YTL maktu,
Türkiye Profesyonel İkinci Ligi B Kategorisi Kulüplerinden 85,00.-YTL maktu,
Türkiye Profesyonel Üçüncü Ligi Kulüplerinden 65,00.-YTL maktu,

b) Diğer ilgililerden 85,00.-YTL maktu,

c) Parasal isteklerde istenen miktarın % 2'i nispi,

d) Yürütmenin durdurulması isteklerinde yukarıda belirtilen miktarların dışında yarısı kadardır.

⁴⁸⁷ Başvuruda depozitoyu yatırmayan ve ara kararda verilen süreye rağmen işlemi yerine getirmeyen başvuru sahibinin başvurusu yapılmamış sayılarak dosyanın işlemde kaldırılmasına Tahkim Kurulu tarafından oybirliğiyle karar verilmiştir. (02.12.1994 tarih, E. 1994/38, K. 1994/137 sayılı kararı; KADİRBEYOĞLU, 59) Ayrıca, başvuru depozitosunun eksik yatırıldığı bir olayda Tahkim Kurulu davacıya 5 günlük kesin süre içinde bakiye harç yekûnunun yatırılmasına karar vermiş ancak davacı süresinde harcı yatırmadığından itirazın yapılmamış sayılarak işlemde kaldırılmasına oybirliği ile karar verilmiştir (01.11.2000 tarih E. 2000/186, K. 2000/189 sayılı kararı). Bk.: ÖRNEK KARARLAR, 239.

reddedilir. Raportör veya üye dosyayı görev, merci atlanması⁴⁸⁸, ehliyet⁴⁸⁹, menfaat, süre aşımı noktalarından inceler ve görüşünü en geç on gün içinde bildirir. Kurulun raportörün aykırı bulduğu görüşü kabul etmesi halinde başvuru reddedilir ancak merci atlanması halinde dilekçe işlem için ilgili yere gönderilir ve başvuru sahibine de bildirimde bulunulur. İlk incelemede aykırılık görülmez veya biçimsel eksiklikler giderilirse dilekçe karşı tarafa ve ihbarı gerekli görülen diğer kişilere tebliğ olunur. (Tahkim Kurulu Talimatı m.9) Futbol Disiplin Kurullarının kararlarına karşı yapılan itirazlarda taraf teşekkülü sağlanmaz. Karşı tarafın en geç on gün içinde ekleriyle beraber cevap dilekçesini vermek zorundadır. (Tahkim Kurulu Talimatı m. 10)

Raportörün veya görevlendirilen üyenin esas hakkında düşüncesi ile birlikte Kurula sevk edilen dosya ile ilgili inceleme evrak üzerinden yapılır. Gerekli görülen hallerde Kurul, bilgi ve belge istenmesine, başkaca inceleme işlemlerinin yapılmasına veya dosya ile sınırlı kalmak ve kapalı olmak koşuluyla sözlü açıklamaların dinlenmesine karar verebilir. Görüşmeleri başkan yönetir ve tartışmaların neticelenmesini müteakiben soyadı sırasına göre oylama yapılır ve başkan oyunu en son verir. (Talimat m.11) Oylama sonucunda çoğunluğa mensup ve başkan tarafından görevlendirilen üye, gerekçeli kararı yazar ve toplantıya iştirak edenler tarafından imzalanır; karara muhalif kalanların şerhleri eklenir. Kararın hüküm fıkrası, tebliğ ve infaza esas olmak üzere TFF Genel Sekreterliğine derhal bildirilirken gerekçeli karar⁴⁹⁰ daha sonra tebliğ olunur. (m. 12)

3813 sayılı Kanununun 14. maddesi, kurulun kesin karara bağlayacağını ve ilaveten Ana Statününün 50. maddesi ile Talimatın 13. maddesi bu kararların idarî ve yargısal mercilerin onayına tâbi olmadığı gibi bu mercilere başvurulamayacağını düzenlemiştir. Tahkim Kurulu Talimatı'nın 13. maddesine göre Hukuk Usulü

⁴⁸⁸ Gözlemci Hasan Ceylan'ın Tahkim Kurulu Talimatına göre Kurulumuza müracaat edebilmesi için TFF'nin bu konuda bir kararı gereklidir. TFF'nin bu konuda kararı olmadan Tahkim Kurulumuza yapılan müracaatın merci atlaması nedeniyle, başvuru dilekçesinin gereği için TFF Genel sekreterliğine bildirilmesine, yatırılan depozitonun talep halinde iadesine ... oybirliği ile karar verilmiştir (28.09.2000 tarih E. 2000/157, K. 2000/159 sayılı kararı, ÖRNEK KARARLAR, 233). Aynı şekilde Tahkim Kurulu başka bir kararında "Tahkim Kurulunun olaya müdahalesi için müspet veya menfi bir Yönetim Kurulu kararının oluşması ve bu karar üzerine belirlenen sürede kurulumuza müracaat etmesi ikdaz etmesi" gerektiğini belirterek başvuruyu merci atlaması nedeniyle reddine karar vermiştir. (01.03.2001 tarih E. 2001/28, K. 2001/38 sayılı kararı; ÖRNEK KARARLAR, 234)

⁴⁸⁹ Tahkim Kurulununun 22.06.1995 tarih, E. 1994/88, K.1995/86 sayılı kararında "... Başvurunun 21.06.1995 tarihli 1995/095 sayılı Eskişehir Kültübü İdari Menajeri Timuçin Kalendar imzası ile yapıldığı tespit edilerek ve dosyada kendisinin Yönetim Kurulunca yetkilendirildiğinde dair bir yazı bulunmadığından T.K. Talimatının 7'inci maddesinin 1'inci paragrafın ve 16. maddesinin yollaması ile usul kanunlarının ehliyete ilişkin hükümleri karşısında kültübü temsile yetkili yönetici olmadığı anlaşılmalı başvurunun bu noktadan reddine" karar verilmiştir (KADİRBEYOĞLU, 60).

⁴⁹⁰ Gerekçeli kararlarda, depozitoların, giderlerin ve vekâlet ücretinin kimin üzerinde ve ne miktarda kalacağına hükmedilir. Taleplerin reddi halinde ise depozitolar irad kaydedilir.

Muhakemeleri Kanununun kararların açıklanması, maddî hataların düzeltilmesi⁴⁹¹ ve yargılamanın yenilenmesi⁴⁹² hakkındaki hükümlerinin saklı olduğu ifade edilmiştir. Bu istisnaî durumlar dışında, Tahkim Kurulu'nun, verdiği kararları yeniden incelemesi de mümkün değildir⁴⁹³.

İş sözleşmesinden doğan ihtilaflarda ise görevli mahkemenin belirlenmesinde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu⁴⁹⁴ dikkate alınacaktır. Bahsi geçen kanunun 1. maddesine göre İş Kanununa göre işçi sayılan kimselerle (o kanunun değiştirilen ikinci maddesinin C, D, E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç) işveren veya işveren arasında iş akdinden veya İş Kanununa dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkların çözülmesinde İş Mahkemelerinin görevli olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca iş mahkemeleri İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalarda görevlidirler.

Profesyonel futbolcu sözleşmesi iş sözleşmesi niteliğinde olmasına rağmen İş Kanununun 4. maddesinin (g) bendi uyarınca kapsam dışı tutulduğundan sözleşmelerden kaynaklanan ihtilaflarda İş Mahkemeleri görevli olamayacaktır. Bu durumda, iş mahkemelerinin görevli olmadığından Borçlar Kanunundaki iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlık olması halinde görevli mahkemenin Asliye

⁴⁹¹ Tahkim Kurulu'nun 27.05.1999 tarih 1999/58 Esas ve 1999/67 Karar nolu kararında TFF Yönetim Kurulu'nun 20 Nisan 1999 tarih ve 42 sayılı toplantısında alınan Ağrıspor-Adıyamanspor arasında 11.04.1999 tarihinde oynanan müsabakada dört sarı kart cezalı Selami Tarhan'ın oynatıldığı gerekçesiyle kulübü 3-0 yenik saymış ve cezalı iken oynayan Selami Tarhan'ı ise tedbirsiz olarak Disiplin Kurulu'na sevkine ilişkin kararın süresinde itirazı üzerine Tahkim Kurulu TFF'nin kararını kaldırmış. TFF ise bu karara karşı maddî hataların düzeltilmesi isteminde bulunmuş ancak Tahkim Kurulu konuya ilişkin ayrıntılı bir açıklama getirerek yerinde olmayan düzeltme isteminin reddine hükmetmiştir. Kararın tamamı için bk.: ÖRNEK KARARLAR, 241-242.

⁴⁹² Tahkim Kurulu, müteaddit kararlarında yargılamanın yenilenmesi sebeplerinin HUMK'nun 445. maddesinde sayılan sebeplerle sınırlı olduğunu ve kıyas yolu ile de olsa bile bu sebeplerin genişletilmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir. "...dava konusu yapılan olayda ise HUMK'nun 445. maddesinde sınırlı olarak sayılan ve sebeplerden hiç birisinin mevcut bulunmadığı; tarafların dava sebebi, maddi vakıaların ayrı davalar hakkında verilen kararların soyut olayda yargılamanın yenilenmesi için sebep gösterilemeyeceği" (25.03.1994 tarih, E. 1994/32, K. 1994/28 sayılı kararı; KADİRBEYOĞLU, 63) ve "...tarafların, dava sebebi ve konusu aynı olan bir dava hakkında verilen hükme aykırı yeni bir hüküm verilmesine sebep olacak maddî (kanunî dayanak) yokken, aynı mahkeme veya başka bir mahkeme tarafından önceki (birinci) hükme aykırı ikinci bir hüküm verilmiş bulunması, yargılamanın iadesi sebebidir (m. 445/10)" (25.03.1994 tarih, E. 1994/29, K. 1994/28 sayılı kararı; KADİRBEYOĞLU, 63) kararları bu konuda örnek verilebilir.

⁴⁹³ PETEK, 260. 15.10.1993 tarih, E. 1993/98, K. 1993/99 sayılı kararında Tahkim Kurulu, "...Ana statünün 45. maddesinin 'Tahkim Kurulu çalışmalarını 3813 sayılı kanun, bu Ana statü hükümleri ile FIFA ve UEFA kurallarına ve yargılamaya ilişkin kanunların ilgili hükümlerine göre yapar' genel hükmü ile Tahkim Kurulu Talimatı'nın aynı mealdeki 16. maddesi ve 13. maddesinin 'HUMK'nun kararların açıklanması, maddî hataların düzeltilmesi ve yargılamanın yenilenmesi hakkındaki hükümleri saklıdır' şeklindeki sarahati ve sınırlaması karşısında, 3533 sayılı yasa da yer alan ve bir anlamda 'kararın düzeltilmesi' mahiyetinde başvuru işlevi taşıyan 'itiraz' yolunun kıyasen düşünülmesine olanak görülmediğinden" başvurunun reddine karar vermiştir. Karar için bk.: Kadirbeyoğlu, 217-219 ve ayrıca aynı karara ilişkin PETEK, 261, dipnot: 234 ve 262, dipnot: 236.

⁴⁹⁴ İlgili kanun 04.02.1950 tarih ve 7424 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Hukuk Mahkemesi olduğu yönündeki görüşe kısmen katılmaktayız⁴⁹⁵. Çünkü bu tür uyuşmazlıklarda görevli mahkemenin tespitinde müddeabihin değeri dikkate alınacak ve Asliye Hukuk Mahkemeleri veya Sulh Hukuk Mahkemeleri görevli olacaktır⁴⁹⁶.

Yukarıda anlatılan çerçevesinde iş hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıkların tahkim yolu ile çözülüp çözülemeyeceği sorusuna yanıt bulmak uygun olacaktır. Tahkimi düzenleyen HUMK'un 516-536. maddeler arasında yer alan 518. maddede iki tarafın arzusuna tâbi olmayan işlerde tahkimin uygulanmayacağı öngörülmüştür. Tarafların dava konusu üzerinde sulh veya kabul yoluyla serbestçe tasarruf edemeyecekleri hallerde tahkimin mümkün olmadığı kabul edilmektedir. Gerek doktrinde ve gerekse yargı organlarında bu konu tartışmalıdır. Yargıtay, iş uyuşmazlıklarının işçi ve işverenin arzularına tâbi olmayan hallerden olduğundan hareketle İş Kanununa bağlı bir iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözülmesi hakkında taraflarca sözleşmeye konulmuş olan şartın geçersiz olduğunu⁴⁹⁷; sendika ile işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının işçiyi işveren karşısında hakkını araması bakımından bağlamayacağını, bu şartın yalnız toplu iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren sendikalarını bağlayacağı kanaatine varmıştır⁴⁹⁸. Ancak doktrinde yer alan diğer bir görüş ise, iş uyuşmazlıklarının çözümü için kararlaştırılan tahkim şartının geçerli olduğunu zira iş davalarının da iki tarafın arzusuna tâbi işlerden olduğunun çünkü bu tür uyuşmazlıklarda da sulh veya kabul yoluyla dava konusu üzerinde serbestçe tasarruf edebilmesine dayandırmaktadır⁴⁹⁹. Bununla birlikte, HUMK 518. maddede ifadesini bulan düzenlemenin ihtiyarî tahkim için geçerli olduğunu belirtmek gerekir⁵⁰⁰.

Bununla birlikte, uygulamada karşılaştığımız bir hataya burada değinmek gerekir. Gerek profesyonel futbolcu sözleşmesi ile geçici transfer sözleşmesi ve

⁴⁹⁵ ERTAŞ-PETEK, 304.

⁴⁹⁶ BAŞTÜRK Faruk, Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu, Legal İSGHD, S. 6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005, s. 595. İşçi ile işveren, ya da işveren vekilinin taraf buldukları davanın iş davası olarak nitelendirilmesi, bu kişilerin İş Kanununun uygulama alanına girmiş olmalarıyla mümkündür. Şayet bu kişiler İş Kanununun kapsamı dışında kalıyorlarsa haklarında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun uygulanması söz konusu değildir (ÇENBERCİ, 137).

⁴⁹⁷ Kanaatimizce, İş Kanununa bağlı bir iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözülmesi hakkında taraflarca sözleşmeye konulmuş şartın geçersizliğinde dikkate alınması gereken sözleşmenin iş sözleşmesi olmasıdır. Aksi takdirde İş Kanununa bağlı olmayan iş sözleşmelerinin tahkim yoluyla çözümlenebileceği yorumu çıkar ki, bu durum eşitlik ilkesinin ihlalidir.

⁴⁹⁸ YÜCEL Müjgan, İş Güvencesi Kapsamında "Özel Hakem Şartı" (İş Kanunu Madde 20), Legal İSGHD, Ekim-Kasım-Aralık 2004, S.4, s. 1353 Yazar, Üstündağ, Alangoya, Tunçomağ/Centel tarafından savunulan görüşün de bu yönde olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Seza Reisoğlu'nun tarafların ancak toplu hak uyuşmazlıklarında özel hakeme gidebileceklerini, tek tek işçilerle işveren arasındaki hak uyuşmazlıkları için işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasındaki tahkim anlaşmalarının geçersiz olduğunu belirtilmiştir (YÜCEL,1353)

⁴⁹⁹ ÇELİK Nuri, İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, 2003/3, İstanbul 2003, s. 41.

⁵⁰⁰ KURU-ARSLAN-YILMAZ, 919.

gerekse teknik direktör, antrenör, masörlerin imzaladıkları sözleşmeler Federasyon tarafından hazırlanan tip sözleşmeler olup tescile tabidirler. Profesyonel futbolcu sözleşmesi ile geçici transfer sözleşmesinde, sözleşmeden doğan ihtilaflarda Türkiye Futbol Federasyonu ile Tahkim Kurulunun yetkili olduğu; teknik direktör, antrenör ve masörlerin sözleşmelerinde ihtilaf halinde Federasyonca verilecek kararın Tahkim Kurulunca çözümleneceği yer almaktadır. Tahkim Kurulu görevleri hakkında düzenlemelerin yer aldığı kanun, ana statü ve talimatlarda bu sözleşmeler açısından bir sorun yaşanmamaktadır. Bilindiği üzere, Türkiye Futbol Federasyonu milli takımlarda istihdam edilmek üzere teknik direktör, antrenör ve masörlerle iş sözleşmesi imzalamaktadırlar. Bu tür sözleşmelerde ihtilaf halinde Tahkim Kurulunun görevli ve yetkili olduğuna dair tahkim şartı bulunmaktadır. Kanaatimizce, bireysel iş hukukundan doğan uyuşmazlıklarda tahkimin geçerliliği sadece ve sadece iş güvencesindeki tahkim açısından mümkündür⁵⁰¹. İş Kanunu kapsamında yer alan teknik direktör, antrenör ve masörlerin Türkiye Futbol Federasyonu ile yaptığı sözleşmelerden doğan ihtilaflarda sözleşmede Tahkim Kurulunun görevli ve yetkili olduğunun belirlenmesi geçersiz olup bu durumda İş Mahkemeleri Kanunu uyarınca görevli mahkeme İş Mahkemeleri, yetkili mahkeme ise aynı kanunun 5. maddesi uyarınca davanın açıldığı tarihte davalının Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgahı sayılan yer mahkemesi veya işin yapıldığı yer mahkemesidir.

Ayrıca, profesyonel futbolcunun Sosyal Sigortalar Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda Tahkim Kurulunun görevli olması imkân dahilinde değildir. Gerek 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesindeki “İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyumsuzlıklardan doğan

⁵⁰¹ Bu noktada Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 22.03.2004 tarihli 2004/5846 E. ve 2004/5621 K. sayılı kararında şu sonuca varılmıştır: “... iş hukuk ve yargılaması mevzuatında 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4773 ve akabinde 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı kanun ile feshin geçersizliği, işe iade ve buna bağlı iş güvencesi ile boşa geçen süre için ücret alacağı uyuşmazlıkları dışında, kalan diğer uyuşmazlıkların özel hakem yolu ile çözümlenebileceğine dair bir kural bulunmamaktadır. İş ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde çözümleneceği 5521 sayılı Kanunun 1. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 18.11.1964 gün ve 1964/251 E. 1964/506 K. sayılı kararı bu doğrultudadır. HUMK’nun 533. maddesinin 4. bendi uyarınca ‘hakemler yetkileri dahilinde olmayan meseleye karar veremezler’. Aksi halde bu bozma nedenidir. Somut olayda hakem kurulu feshin geçersizliği ve sonucu olan istekler dışında yıllık ücretli izin alacağı ile sözleşmeden doğan ücret alacağına da karar vermiştir. Belirtilen bu düzenlemeler karşısında, hakem kurulunun ücretli izin ve sözleşmeden kaynaklanan ücret alacağına karar verme yetkileri bulunmamaktadır. Anılan istekler bakımından uyuşmazlığın iş mahkemelerinde görülmesi gerekir. Hakem kurulunca izin ve ücret alacağına karar verilmesi isabetsiz bulunmuştur.” (Legal İSGHD, Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, Sayı: 3, s. 1020-1022). Karara ilişkin inceleme için bk.: AKYİĞİT Ercan, İş Güvencesi Uyuşmazlığının Özel Hakeme Göttürülmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, Ağustos-Kasım 2004, S.1-2, s. 106 vd.

itiraz ve davalara iş mahkemesinin bakacağı” düzenlemesi ve gerekse 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 134. maddesindeki “Bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür” düzenlemesi bu tür ihtilaflarda İş Mahkemelerinin görevli olduğunu açıkça ortaya koymaktadır⁵⁰².

Sonuç olarak, 3813 sayılı Kanunda açıkça düzenlendiğinden zorunlu hale gelen Tahkim Kurulu profesyonel futbolcuların profesyonel futbolcu sözleşmesinden kaynaklanan ihtilaflarda ve kulübün uyguladığı disiplin cezaları konusunda Federasyon Yönetim Kurulu tarafından verilen kararın incelenmesinde olduğu gibi Federasyon tarafından verilen disiplin cezalarının incelenmesinde de görevlidir.

⁵⁰² DENİZ, 174.

İKİNCİ BÖLÜM: II) TOPLU İŞ HUKUKUNDA PROFESYONEL FUTBOLCU

İş Hukuku bağımsız bir hukuk disiplini haline gelmesini toplu iş hukukunun gelişmesine borçludur. Bireysel İş Hukukunun Toplu İş Hukukuna dönüşmesi İş Hukukunun modern yanını oluşturmaktadır. Baş döndürücü bir hızla gelişen çalışma hayatının ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçların sadece Medeni Hukuk veya Borçlar Hukuku kurallarıyla çözümlenmesinin imkansızlaşması sosyal tarafların örgütlenerek sorunlarını aralarında çözümlene yoluna gitmeleri sonucu ve taraflara çalışma hayatında kendi kurallarını koyabilme serbestisinin tanınmasıyla birlikte Toplu İş Hukukunu ortaya çıkarmıştır⁵⁰³.

Toplu İş Hukuku, İş Hukukunun, işçi kuruluşlarıyla işveren veya işveren kuruluşları arasındaki çalışma ilişkilerini, işçi ve işveren kuruluşlarını, bunlar arasında ortaya çıkan toplu pazarlık konularını ve toplu iş eylemlerini ele alan bir bölüm olup sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş uyuşmazlıkları Toplu İş Hukukunun kapsamına girer⁵⁰⁴.

Bu bölümde, profesyonel futbolcuların Sendikalar Kanunu kapsamındaki yeri incelendikten sonra Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun profesyonel futbolcuya uygulanabilirliği anlatılacaktır. Bununla birlikte, toplu iş sözleşmesine çağrı ve toplu görüşme, toplu iş sözleşmesinin hükümleri, kişiler açısından kapsamı, taraf sendika üyesi olmayanların sözleşmeden yararlanmaları, toplu iş sözleşmesinin yer itibarıyla kapsamı, toplu iş sözleşmesinin süre açısından kapsamı, uygulanması, hükümsüzlüğü gibi konular ile ayrıca toplu iş uyuşmazlıkları konusuna profesyonel futbolcuların durumu diğer işçilerle aynı olduğundan ve çalışmamızda Toplu İş Hukukunu yeniden ve tamamen tekrar etmenin yerinde olmadığı düşüncesiyle burada değinilmeyecektir⁵⁰⁵.

⁵⁰³ TUNCAY Aziz Can, Toplu İş Hukuku, Alfa Yayınları, İstanbul 1999, s. 1.

⁵⁰⁴ TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 1.

⁵⁰⁵ Ayrıntılı bilgi için bk.: TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 108 vd.; ÇELİK, İş Hukuku, 447 vd.

A) Sendikalar Kanunu Açısından Profesyonel Futbolcu

Anayasanın 51. maddesinde işçilerin ve işverenlerin, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahip olduğu düzenlenmiştir. Sendikalar Kanunu açısından sendika kurabilmek ve sendikaya üye olabilmek için işçi veya işveren sıfatına sahip olmak gerekeceği ve bir iş sözleşmesine dayanarak çalışanların işçi olacağı kanunun 2. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Kanunda sadece askeri şahısların (Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığına bağlı işyerlerinde Sendikalar Kanunu anlamında işçi olarak çalışanlar hariç olmak üzere) üye olamayacakları ve sendika kuramayacakları düzenlemesi (m.21) yer almaktadır.

Sendikalar Kanunu 3. maddesine göre işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulacaktır. Sendika kurucularında aranacak koşullar kanunun 5. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; Türk vatandaşı olmak⁵⁰⁶, medeni hakları kullanmaya ehil ve sendikanın kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olmak, belli suçlardan hüküm giymemiş olmak⁵⁰⁷ gerekecektir⁵⁰⁸.

⁵⁰⁶ 2527 sayılı Kanun uyarınca Türk Soylu Yabancılar sendika kurucusu olabilirler. Medeni hakları kullanma (fiil) ehliyetine sahip olma şartından Dernekler Kanunu 2. maddeye kıyasen 18 yaşın bitirilmesi anlaşılmalıdır. Kazai veya evlenme ile rüşt yetmeyecektir (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 36). Yasakoyucu yabancıların sendika kurucusu olmalarına ve genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilmelerine izin vermemiştir (m.5, 14/IV). Ayrımcılık kokan bu hükmün sendika hakkının bir insan hakkı olma niteliğiyle ve Avrupa Birliğinin temel standartlarıyla bağdaşmadığı belirtilmektedir (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 35).

⁵⁰⁷ Zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflasgibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya taksir suçlar hariç toplam bir yıl veya daha fazla hapis cezasına hüküm giymemiş bulunmak; Türk Ceza Kanununun ikinci kitabının birinci babında yazılı suçlardan veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 312. maddesinde ikinci fıkrasında yazılı halkı sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 536. maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında yazılı eylemlerle aynı Kanunun 537. maddesinin birinci, ikinci, üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla mahkum olmamak şarttır.

⁵⁰⁸ Sendikalar Kanununda işçi veya işveren sendikası kurulabilmesi için gerekli en az kurucu sayısının ne olması gerektiği gösterilmemiştir. Sendikalar Kanunu 63. maddedeki yollama gereğince Dernekler Kanunundaki bir derneğin kurulabilmesi için en az yedi gerçek kişinin bir araya gelmesi şartı dikkate alınacaktır (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 36). 5253 sayılı Dernekler Kanununun 2. maddesinde en az yedi gerçek veya tüzel kişinin kurucu olarak bir araya gelmesi gerekeceği ve böylece maddeye tüzel kişinin eklenmesi suretiyle yapılan değişiklikle Sendikalar Kanunundaki işveren sendikası kurucusunun tüzel kişi olması ile ilgili hükme uygunluk sağlanmıştır (ÇELİK, İş Hukuku, 398). İşçi sendikaları tamamen gerçek kişilerle kurulması gerekirken işveren sendikaları için gerçek veya tüzel

İşçi sendikasına üyeliğin koşulları Sendikalar Kanununa göre işçi olmak⁵⁰⁹, on altı yaşını doldurmuş olmak⁵¹⁰, tüzükte öngörülen niteliklere sahip olmak⁵¹¹ ve aynı işkolunda çalışır olmaktır⁵¹². Sendikaya üyeliğin kazanılması 22. maddede düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işçinin sendikaya başvurması⁵¹³, yetkili organın üyeliği kabulü⁵¹⁴ (ve üye kayıt fişlerinin ilgili makamlara gönderilmesi⁵¹⁵) gerekir. Sendika ile üye arasında üye yararına doğan haklar vardır ve bunlar sendikanın

kişi ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları olarak belirtilen işverenlerin yanında bu Kanun bakımından işveren sayılan işveren vekilleri de yer alabilecektir.

⁵⁰⁹ Sendikalar Kanununun 20. maddesi kanuna göre işçi sayılanların işçi sendikalarına üye olabileceği belirtmektedir. Aynı kanunun 2. maddesinde en başta hizmet akdine dayanarak çalışanların işçi sayılacağını öngörmüş olmakla Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu anlamında işçi sayılmanın sendika üyeliği için hiçbir fark yaratmayacağını vurgulamış olmaktadır. Hatta iş kanunlarının kapsamı dışında kalanlar dahi eğer hizmet akdine bağlı olarak çalışıyor iseler bunlar da sendikaya üye olabileceklerdir. Böylece Sendikalar Kanununun iş kanunlarına oranla daha geniş bir işçi tanımı yapmış olmaktadır (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 59).

⁵¹⁰ İşçi sendikasına üye olabilmek için 16 yaşını doldurulmuş olması yeterlidir. Onaltı yaşından küçük olanlar kanuni temsilcilerinin yazılı izniyle üye olabilirler. Ancak onaltı yaşından küçük olanlar sendika genel kurulunda oy kullanamazlar, delege olamazlar (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 60).

⁵¹¹ Bu konuda yasaların emredici hükümlerine demokratik kurallara ve sosyal devlet ilkesine aykırı düşmemek kaydıyla tüzüğe hüküm koymak mümkündür. Çünkü sendika her şeyden önce kurucuların serbest iradeleriyle oluşturulan bir özel hukuk tüzel kişisidir. Örneğin yüz kızartıcı suçlardan mahkum olmuş olanlara üyelik yasağı getirilebilir (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 60).

⁵¹² Türk Hukukunda işkoluna göre sendikalaşma ilkesi hakim olduğundan (m.3/I), sendikaya üye olmak isteyen bir kimse ancak çalışmakta olduğu işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir. Bununla birlikte aynı zamanda iki ayrı işkolunda (örneğin yarımşar günlük mesailerle) çalışan bir kimsenin aynı zamanda iki ayrı işkolunda kurulu bulunan sendikalara üye olmasını engelleyici bir durum yoktur (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 60). Anayasanın 51. maddesine uygun olarak Kanuna, sendikalar üye olma serbestisi ile hiç kimsenin sendikaya üye olmaya ve olmamaya zorlanamayacağı ilkesi ve ayrıca, işçi veya işverenlerin aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üye olamayacakları esası getirilmiştir. Anayasanın 51. maddesinde 03.10.2001 tarihinde 4709 sayılı Kanunla getirilen değişiklikten önce Anayasada aynı zamandan birden çok sendikaya üye olunamayacağı belirtilmiş, "aynı işkolunda" ibaresine ise yer verilmemişti. Bu düzenleme karşısında Yargıtay, öğretide aksi yoldaki baskın görüşe karşın, bir işçinin ayrı işkolunda da olsa birden çok sendikaya üye olamayacağı sonucuna varmıştı. Anayasa hükmüne, Kanundakine (m.22) uygun olarak "aynı işkolunda" ibaresi eklenerek uygulamada çıkan sorun ortadan kaldırmıştır (ÇELİK, İş Hukuku, 403).

⁵¹³ İşçinin beş nüsha olarak doldurup imzaladığı ve notere tasdik ettirdiği üye kayıt fişini sendikaya vermesi ile başlar. Noter fişte adı yazılı işçinin kimliğini tespit eder ve imzasını onaylar. Noterde yapılan bu işlemler her çeşit vergi, resim ve harçtan muaf tutulmuştur. Ancak noterin kendi alacağı ücret %50 indirimlidir (m.64). İşçinin noterde onaylattığı üyelik fişini sendikaya vermesinin hukuki niteliği icaptır (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 63).

⁵¹⁴ Üyelik giriş özgürlüğü yanında üyelik kabul özgürlüğü ilkesi Türk Hukukunda benimsenmiştir. Üyelik otomatik kabul öngörülmemiştir. Bu husus kolektif sendika özgürlüğünün bir yansımasıdır. Yetkili organın üyelik kabulü hukuki nitelik itibarıyla icap niteliğindeki başvurunun kabulüdür. Yasal koşulları taşıyan işçinin başvurusunun sendika tüzüğünde belirtilen yetkili organın kabulüyle sendika üyeliği kazanılacaktır. Ayrıca, üyelik başvurusu sendika tarafından 30 gün içerisinde reddedilmediği takdirde üyelik istemi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir sebep gösterilmeden üyelik kabul edilmeyen işçinin bu kararın kendisine tebliğinden itibaren 30 gün içinde iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede dava açma hakkı vardır ve mahkemenin kararı kesindir (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 64).

⁵¹⁵ Üyelik kesinleşen işçinin üye kayıt fişinin birer nüshasının sendikaya onbeş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve işçinin çalıştığı işyerinin bağlı bulunduğu bölge müdürlüğüne gönderilmesi zorunludur. Üye kayıt fişinin bir nüshası da işçinin kendisine verilmektedir. Üye kayıt fişinin ilgili makamlara gönderilmesi yetkili sendikanın belirlenmesi açısından önemli ise de üyeliğin kazanılmasının zorunlu bir şartı değildir. Bu idari bir zorunluluk olup yaptırımını asgari ücretin beşte birinden az olmamak üzere ağır para cezasıdır (m.59/I).

faaliyet ve yönetimine katılma hakkı⁵¹⁶, sendikanın tesis ve faaliyetlerinden yararlanma hakkı⁵¹⁷ ve üyenin korunmasına ilişkin haklar⁵¹⁸ olmak üzere üç grupta toplanmaktadır. Bu haklar yanında üyeye sendika düzenine uyma borcu⁵¹⁹ ve aidat ödeme borcu⁵²⁰ yükümü getirilmiştir.

İşçi ve işveren kuruluşlarının örgütlenmesi mesleğe göre veya işkoluna göre belirlenmektedir. Mesleğe göre sendikalaşma, sadece aynı meslekten olan kişilerin birleşerek meslek sendikalarını kurması ya da üye olması şeklinde gerçekleşir. İşkoluna göre sendikalaşma ise sendika kurmada veya bir sendikaya üye olmada mesleklere bakılmaksızın sadece işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolu esas alınarak gerçekleşmektedir⁵²¹.

Sendikalar Kanununda işçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkollarının kanunda, bir işkoluna giren işlerin neler olacağına ise tüzükte belirtilmesi ve bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işe dahil olduğu işkolunda sayılması esaslarına yer verilmiş ve işkollarının 28 ile sınırlı tutulması öngörülmüştür (m.60)⁵²². Sendikalar Kanununda bir işyerinin girdiği işkolunun

⁵¹⁶ Bu hak genel kurula katılma ve oy kullanma hakkını içermektedir. Bazı sendikalardaki üye sayısının çokluğu karşısında genel kurulda üyelerin delegeler aracılığı ile temsil edilmeleri ve oy kullanmaları usulü benimsenmiştir (m.10). Delegelerin ve üyelerin genel kurula katılma ve oy kullanma hakları engellenemez (m.13/III). Ayrıca olağanüstü nedenlerin varlığı halinde üyelerin veya delegelerin beşte birine genel kurulu olağanüstü toplantıya çağırma hakkı tanınmıştır (m.12/IV).

⁵¹⁷ Üyelerin sendikanın lokal, kütüphane, misafirhane, sağlık, dinlenme, spor tesisi, seminer, kurs ve tesis ve faaliyetlerinden yararlanma hakları bulunmaktadır (m.32-33).

⁵¹⁸ Sendikalar üyelerine eşit davranma yükümlülüğü karşısında sendikalar tesis ve faaliyetlerinden yararlandırmada üyeleri arasında eşit işlem yapmak zorundadırlar (m.33/son). Bunun yanında her üyenin sendikadan ayrılma (m.25/I) ve yasa, sözleşme ve tüzük hükümlerine aykırı olarak alınmış sendika kararlarına karşı mahkemede iptal davası açma hakkı bulunmaktadır (Medeni Kanun m.83).

⁵¹⁹ Her üyenin, yasa ve tüzük hükümlerince yaratılan sendika içi düzen ve sendikal otoriteye uyma borcu bulunmaktadır. Bunlar özellikle sendika yetkili organlarının aldığı (yasaya aykırı olmayan) kararlara uyma, sendikanın şan ve şöhretini zedeleyici tutum ve davranışlardan kaçınma gibi yükümlülüklerdir. Aksine davranış halinde tüzüklerde uyarma, kınama ve sendikadan çıkarma gibi yaptırımlara yer verilebilir (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 66).

⁵²⁰ Sendika üyeliğinin borçları arasında en önemli üyenin aidat ödeme borcudur. İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidatı bir günlük çıplak ücretini geçemeyecektir (m.23/II). Sendika tüzüklerine, üyelik aidatı dışında üyelerden başka bir aidat alınacağına ilişkin hükümler konulamayacağından (m.23/son) spor kulübü kesintisi, dayanışma fonu, toplu iş sözleşmesi zam farkı gibi adlar altında aidat kesintisi hükmü konamayacaktır. Bir günlük çıplak ücretin brüt olarak hesaplanması gerekecektir (ÇELİK, İş Hukuku, 408).

⁵²¹ ÇELİK, İş Hukuku, 385. TUNCAY, bu konuda meslek sendikacılığı ve endüstri kolu sendikacılığı ayırımı yapmakta meslek sendikacılığının çalıştıkları işyeri veya endüstri koluna bakılmaksızın aynı ya da benzer meslekten olan kişilerin birleşerek sendikalaşmalarını ifade eder. Buna karşılık, endüstri sendikaları belli bir endüstri dalında faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçileri, mesleklerini dikkate almaksızın örgütlemeye çalışırlar. Endüstri sendikaları sadece belirli bir işyeri ve orada çalışan işçilerle sınırlı olarak da kurulabilir. Ya da bir işyeri ile sınırlı olmaksızın bir bölge ya da ülke düzeyinde belli bir endüstri dalında faaliyet gösteren işyerinde çalışan işçilerin örgütlenmesi suretiyle kurulabilir. Bunlara işkolu sendikaları da denir (Toplu İş Hukuku, 30).

⁵²² Bununla birlikte, kamu işveren sendikalarının aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmayacağı Sendikalar Kanununun 3. maddesinin ikinci fıkrasında belirtilmiştir. Maddede tespit edilen işkolları şunlardır: Tarım ve

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca saptanacağı ve bununla ilgili kararın Resmi Gazetede yayımlanacağı esasları belirtildikten sonra buna karşı ilgililerin on beş gün içinde mahalli iş mahkemesine başvurabilecekleri ve iki ay içinde verilecek kararın temyizi halinde de Yargıtay'ın iki ay içinde uyuşmazlığı kesin karara bağlayacağı belirtilmiştir (m.4)⁵²³.

Yukarıda açıklananlar ışığında Sendikalar Kanunu çerçevesinde kulüplerinden ücret alarak iş görme borcunu ifa eden profesyonel futbolcu işçi olarak kabul edildiğinden profesyonel futbolcuların sendika kurmalarına veya kurulmuş bir sendikaya üye olmalarına hukuken bir engel bulunmamaktadır⁵²⁴. İşkoluna göre sendikalaşma kabul edildiğinden Sendikalar Kanununun 60. maddesinde sayılan işkolları arasında, profesyonel futbolcular ile kulüplerin faaliyetleri yönelik bir işkolu bulunmamaktadır⁵²⁵.

Bu noktada, profesyonel futbolcuların ve futbol kulüplerinin Sendikalar Kanunu ve İş Kolları Tüzüğünde sayılan işkolları içinde olan genel işler kapsamında⁵²⁶ değerlendirilmesi imkan dahilindedir⁵²⁷. Başta futbol olmak üzere sporu meslek olarak yerine getirenlerin sayısındaki ve spora duyulan ilgideki artış göz önünde bulundurulduğunda bütünüyle spora özgü bir işkolunun tahsis edilmesi gerekmektedir. Bu işkolunun kapsamına sadece sporcuların değil, sporla ilgili faaliyetleri bir iş sözleşmesi gereğince gerçekleştiren sporla ilgili tüm kişilerin de alınmaları gerekmektedir⁵²⁸. Sporla ilgili faaliyetleri bir iş sözleşmesi gereğince gerçekleştiren sporcular dışındaki kişiler aslında asıl iş olan spor faaliyetlerine

ormancılık, avcılık ve balıkçılık; Madencilik; Petrol, kimya ve lastik; Gıda sanayii; Şeker; Dokuma; Deri; Ağaç; Kağıt; Basın ve yayın; Banka ve sigorta; Çimento, toprak ve cam; Metal; Gemi; İnşaat; Enerji; Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar; Kara taşımacılığı; Demiryolu taşımacılığı; Deniz taşımacılığı; Hava taşımacılığı; Ardiye ve antrepoculuk; Haberleşme; Sağlık; Konaklama ve eğlence yerleri; Millî savunma; Gazetecilik ve Genel İşler.

⁵²³ Faaliyete geçen her işyeri için işkolu tespiti yaptırmak gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Yalnızca bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda bir uyuşmazlık çıktığında ilgililerin başvurusu üzerine işkolu tespiti yapılır. (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 33).

⁵²⁴ KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 50; PETEK, 156.

⁵²⁵ PETEK, 156.

⁵²⁶ İşkolları tüzüğü'nün 28 numaralı sırasında belirlenmiş genel işler kapsamına belediyelerin 24 sıra numaralı işleri dışındaki (Hastaneler, sanatoryumlar, bakım ve dinlenme evleri, doğum ve çocuk bakım evleri, kreşler, doktor muayenehaneleri klinikler gibi sağlık kuruluşları, diş klinikleri, röntgen muayenehaneleri ve benzerleri ile hayvan bakım evlerinde yapılan her türlü sağlık işleri) belediye hizmetlerine ilişkin işlerle bu Tüzükte yer almayan işlerde, Sendikalar Kanununa göre işçi niteliği taşıyanlarca yapılan işler girmektedir (BERKSUN Abdullah-EŞMELİOĞLU İbrahim, Açıklamalı, Gereğçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Seçkin Kitabevi, Ankara 1989, s. 872).

⁵²⁷ İşkolları Tüzüğü'nde yirmisekizinci işkolu olarak kabul edilen "genel işler" grubuna Tüzükte yer almayan işlerde Sendikalar Kanununa göre işçi niteliğini taşıyanlarca yapılan işler girmektedir. Kanun koyucu "genel işler" şeklinde böyle genel bir işkolu öngörerek, yeni ortaya çıkabilecek işkollarının Sendikalar Kanununun kapsamı dışında kalmamasını sağlamıştır (KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 51).

⁵²⁸ KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 51; PETEK, 157.

yardımcı bir işi yerine getirmektedir. Sendikalar Kanunu bağlamında asıl işe yardımcı işler birlikte değerlendirileceğinden işyeri asıl iş ve yardımcı işiyle birlikte bir bütün olarak ele alınacaktır⁵²⁹.

B) Toplu İş Sözleşmesi, Grev Ve Lokavt Kanununun Profesyonel Futbolcuya Uygulanabilirliği

Anayasanın “Toplu iş sözleşmesi hakkı” başlıklı 53. maddesinde işçiler ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip olduğu ve toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağına kanunla düzenleneceği yer almaktadır. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek üzere, toplu iş sözleşmesi yapmalarını, uyuşmazlıkları barışçı yollarla çözümlenmelerinin ve grev ve lokavtın esasları ve usulleri tespit edilmiştir.

Kanunun 2. maddesinde toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşme olduğu tanımlandıktan sonra toplu iş sözleşmelerinin tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri⁵³⁰ de ihtiva edebileceği belirtilmiştir⁵³¹.

⁵²⁹ Bir işyerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi işleminde kanun ve tüzüğe göre o işyerinde yürütülen asıl iş esas alınmalı, asıl işe yardımcı işlerde asıl işin girdiği işkoluna dahil sayılmalıdır. Yani işçi ve işveren sendikalarının oluşumunda öngörülen işkolu ilkesinin uygulanabilmesi için işverenin mal veya hizmet üretimi için yatırım yaptığı, bu yönde örgütlediği ve işçi çalıştırdığı bağımsız üniteyi yani işyerinin kıstas alınması gerekir. Her işyerinde üretimle doğrudan ilgili işler (asıl iş) bulunduğu gibi asıl işe yardımcı işler de bulunabilir. İşkolu ilkesi uyarınca işyeri asıl iş ve yardımcı işiyle birlikte bir bütün olarak ele alınır. Bir işin yardımcı iş sayılması için onun asıl işin görülmesi için zorunlu olması, asıl işle uyum içinde olması, yapılmaması halinde asıl işi sekteye uğratabilecek ya da asıl işi tamamlayıcı nitelikte olması da gerekmez (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 33).

⁵³⁰ İlgili madde uyarınca toplu iş sözleşmesinin normatif (düzenleyici) kısmı ve borçlar hukukuna ilişkin (borç doğurucu) kısmı ayırımına uygun olarak iki grupta toplanmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin taraflarına emredici hukuk kuralları koyabilme hakkını tanıdığı ve bu hakkın sınırlarını da çizmiş olduğu ve bu kısmın zorunlu olduğu kanunun anlatımından anlaşılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin normatif kısmı iş sözleşmesinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi hükümlerine göre üçe ayrılmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin borçlar hukukuna yani borç doğurucu hükümlerine ilişkin kısmı tarafların karşılıklı hak ve borçlarına ilişkin hükümler ve toplu iş sözleşmesinin uygulanması ve denetimi ile uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin hükümler olmak üzere iki kısma ayrılmaktadır. Ayrıntılı için bk.: ÇELİK, İş Hukuku, 454 vd.; TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 122 vd.

⁵³¹ Toplu iş sözleşmesinin normatif ve borçlar hukukuna ilişkin kısımları aynı zamanda toplu sözleşmeyi nitelendirebilecek iki önemli unsur kapsamaktadır. Bu nedenle, başlı başına, tek bir sözleşme olarak görülen toplu iş sözleşmesi aslında kolektif norm sözleşmesi ile borçlar hukuku sözleşmesinin birleşmesinden doğmaktadır. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmelerine doğrudan doğruya

Toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilecektir. Bir gerçek ve tüzelkişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerine sahip bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılabilir ve bu sözleşmeye işletme toplu iş sözleşmesi (m.3) denilir⁵³². Böylece karşımıza işyeri toplu iş sözleşmesi ile işletme toplu iş sözleşmesi çıkmaktadır. İşyeri toplu iş sözleşmesi bir tek işyerinde olabileceği gibi aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla işverene ait birden fazla işyerini hatta aynı işkolundaki tüm işyerini kapsayacak şekilde yapılabilir⁵³³. İşletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için aynı işverene ait aynı işkolundaki işyerini kapsaması⁵³⁴, işletme toplu iş sözleşmesi yapma zorunluluğu⁵³⁵ bulunmalıdır.

Toplu iş sözleşmesinin yapılabilmesi için işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunun (Tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu hariç) üyesi bulunması ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının kendi üyesi bulunması gerekir⁵³⁶.

ve emredici etkisi ile başka sözleşmelere benzemeyen bir niteliktedir. Borçlar Hukuku sözleşmesi olarak toplu iş sözleşmesi, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını ve bunlarla sözleşmenin normatif kısmı hükümlerinin uygulanması ve denetimi hükümlerini ihtiva edebilmektedir. Bütün bu hükümler tamamen borçlar hukukuna ilişkin olup, diğer sözleşme hükümlerinden farksız niteliktedir. Bu nitelikleri ile toplu iş sözleşmesi normatif nitelikte ve borçlar hukuku sözleşmesi niteliğinde iki unsurun birleşmesinden doğan kendine özgü bir özel hukuk sözleşmesidir (ÇELİK, İş Hukuku, 461).

⁵³² Ancak, kamu kurum ve kuruluşlarına ait müessese ve işyerleri ayrı tüzelkişiliğe sahip olsalar dahi, bu kurum ve kuruluşlar için tek bir işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır.

⁵³³ Eğer aynı işkolundaki tüm işyerlerini kapsama alan bir toplu iş sözleşmesi söz konusu olursa bunun bir anlamda işkolu toplu iş sözleşmesi olduğu ileri sürülebilir. Eğer birden fazla işyerini kapsayan toplu iş sözleşmesine her bir işyerinde ayrı ayrı yetki almış tek bir işçi sendikası tarafından aynı anda yürütülen toplu görüşme sonucunda ulaşılmışsa ortada grup toplu iş sözleşmesi vardır (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 136).

⁵³⁴ İşletme toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için bir gerçek veya tüzel kişiye ait birden fazla işyeri bulunmalıdır. Eğer aynı işverene ait değişik işyerleri değişik işkollarında bulunuyorsa burada işletme sözleşmesi yapmak da mümkün değildir (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 138).

⁵³⁵ Bir işletmede ancak bir toplu iş sözleşmesi yapılacağı şeklindeki kanundaki düzenleme karşısında bunun emredici nitelikte olduğu ortaya çıkmaktadır. Maddede aranan şartların bulunması halinde yapılacak toplu iş sözleşmesi ancak ve sadece işletme toplu iş sözleşmesi olacaktır (TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 139).

⁵³⁶ Bir işkolunda çalışan işçilerin yüzde onunun tespitinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca her yıl ocak ve temmuz aylarında yayımlanacak istatistikler esas alınacaktır. Bu istatistiklerde belirtilecek işkolundaki tüm işçi sayısı ile bu işkolundaki sendikalara mensup üye sayısı, toplu sözleşme ve diğer işlemler için istatistik yayımlanacağı kadar geçerlidir.

İkinci koşul açısından yani işyerindeki çalışan işçilerin çoğunluğunun tespitinde ise kanunda işyerinde çalışan işçilerden bahsedildiği için avukat gibi kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile işyeri için yapılmış bir sözleşme varsa bu sözleşmede kapsam dışı bırakılan personel, işyerine bağlı olarak merkezde veya işyeri dışında satış elemanı veya propagandist olarak çalışanlar, geçici iş ilişkisiyle iş görme borcunu başka bir işveren yanında yerine getirenler, çağrı üzerine çalışmaya dayalı sözleşmeyle çalışanlar ve Sendikalar Kanununa göre işveren vekili sayılan kişilerin dışında kalan, sendika üyesi olması yasaklananlar da dahil olmak üzere, bütün işçiler göz önünde tutulacaktır (ÇELİK, İş Hukuku, 470-471).

Profesyonel futbolcular açısından yukarıda da belirtildiği üzere sendika kurma ve sendikaya üye olma hakları bulunduğundan toplu iş sözleşmesi ile grev ve lokavt haklarından yararlanmalarını engelleyen bir düzenlemeye rastlanmamaktadır⁵³⁷. Futbol Federasyonu ve diğer spor federasyonları tarafından çıkarılan talimatlarda, profesyonel futbolcuların hukuki durumlarını, özellikle sözleşmelerin yapılması, muhtevası ve sona ermesini düzenleyen hükümler bulunduğu ve tek tip profesyonel sözleşmesi uygulaması yapıldığını gözden uzak tutmamak gerektiği belirtilmiştir⁵³⁸. Bu görüşe karşı sözleşmenin taraflarını sadece Profesyonel Futbol Talimatı hükümlerine tâbi tutarak korumaya çalışmanın yetersiz olduğu; Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümlerinin ayrıntılı düzenlemelerinden futbolcuların ve kulüplerinin de yararlandırılmaları gerekeceği görüşü ileri sürülmüştür⁵³⁹. Toplu iş sözleşmesi işçi ve işveren taraflarının oluşturduğu bir sözleşme olması ve toplu iş sözleşmesinde hem normatif kısmın hem de borç doğurucu kısmın yer alması karşısında Türkiye Futbol Federasyonu tarafından kulüplerin profesyonel takım kurabilmelerini, futbolun geliştirilmesini sağlamak ve profesyonelliğin esaslarını belirlemek amacıyla çıkarılan PFTT'nin toplu iş sözleşmesinin özelliklerini taşımadığından bu şekilde bir hukuki niteliğinin olduğunun kabulü mümkün gözükmemektedir.

Sporcuların ve özellikle profesyonel futbolcuların yaptıkları faaliyetin genel işler kapsamında olması karşısında genel işler kolunda bir sendika kurması veya bu işkolundaki bir sendikaya üye olması halinde toplu iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli koşulları sağlanması halinde toplu iş sözleşmesi yapılması imkan dahilindedir. Bu noktada, yapılacak toplu iş sözleşmesinin türünü belirlemek gerekecektir. Profesyonel futbol sözleşmesinin işveren tarafını oluşturan kulüpler, dernek veya şirket⁵⁴⁰ şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Dernek şeklinde profesyonel futbol faaliyetini yerine getiren kulüpler, futbol kulüpleri olarak kurulabileceği gibi spor kulüplerinin futbol şubeleri şeklinde olabilir. Sadece futbol kulübü olarak kurulan kulüplerde ikinci koşulun tespiti bakımından toplu iş sözleşmesinin

⁵³⁷ KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 51.

⁵³⁸ KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 51.

⁵³⁹ PETEK, 158.

⁵⁴⁰ 3813 sayılı Kanununun 27. maddesinde futbol dalında faaliyet gösteren kulüplerin futbol şubelerini kanunlarda belirtilen şekil ve esaslarda, kuracakları veya kurulmuş anonim şirketlere devredebileceği; PFTT 14. maddesinde ise kulüplerin futbol faaliyetlerini, bir ticari şirket haline getirebilmek için Türk Ticaret Kanununa göre şirket kurabileceği veya futbol şubelerini kurulmuş olan şirketlere devredebileceği düzenlenmiştir.

kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçiler dikkate alınacaktır. Şirketler açısından ise şirkette çalışan tüm işçiler dikkate alınacaktır.

Toplu iş sözleşmesi yapılırken, taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde işçi sendikası, üyelerinin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla grev⁵⁴¹ kararı alabilecektir ve kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev kanuni grev olacaktır. Buna karşılık, aynı şekilde toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde ve kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta⁵⁴² kanuni lokavt denilir. Spor faaliyetleri içinde sporcu sendikaları ile kulüpler arasında toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı, grev ve lokavt uygulamalarına gidildiği görülmektedir⁵⁴³. Türk hukukunda buna engel bulunmamakla birlikte, TİSGLK'nun uygulanmasından doğacak bazı sorunların, örneğin grev yapan kulübün futbolcularına kulüp veya Federasyonca ceza verilmemesi ya da futbolcuları grev yapan takımın küme düşmemesi hakkında Profesyonel Futbol Talimatında özel düzenlemeler getirilmelidir şeklindeki görüşe⁵⁴⁴ kısmen katıldığımızı belirtmek gerekir. Çünkü, grev yapan kulübün futbolcularına kulüp veya Federasyonca ceza verilmesi 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun⁵⁴⁵ 117. ve 118. maddelerini ihlal etmekte yani suç oluşturmaktadır⁵⁴⁶. Kanuni greve iştirak eden futbolculara bu şekilde ceza verilmesi suç oluşturduğundan hukuken korunması mümkün değildir.

⁵⁴¹ İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak iş bırakmalarına grev denilir (TİSGLK m.25)

⁵⁴² İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir (m.26).

⁵⁴³ KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 52, dn. 17.

⁵⁴⁴ PETEK, 158.

⁵⁴⁵ İlgili kanun 12.10.2004 tarihli ve 25611 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁵⁴⁶ 117. maddenin ilk fıkrasına göre cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye, mağdurun şikayeti hâlinde altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmektedir. 118. madde uyarınca bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir ve tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Ayrıca cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin engellenmesi halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: III) SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA PROFESYONEL FUTBOLCU

Bu bölümümüzde profesyonel futbolcunun sosyal sigortaların uygulanma alanındaki yeri, kulüplerin işveren niteliğinin incelenmesi ve en son olarak PFTT’de öngörülen Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin düzenlemeler anlatılacaktır. Ancak, profesyonel futbolcuların durumu diğer sigortalılarla aynı olduğu kabul edildiğinden ve çalışmamızda bu konular dışında diğer konulara Sosyal Güvenlik Hukukunu tekrar etmekten başka bir işlev görmeyeceği düşüncesiyle burada değinilmeyecektir⁵⁴⁷.

A) Sosyal Sigortalar Uygulamasında Profesyonel Futbolcu

Anayasanın 60. maddesi herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğunu, devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağını ve teşkilatı kuracağını hüküm altına almıştır. Profesyonel futbolcular bir iş sözleşmesine dayanarak bir işveren tarafından çalıştırılmaktadırlar. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinde “bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanların kanuna göre sigortalı sayılacağı” ve kanunun sigortalı sayılmayanları düzenlediği 3. maddesinde ise profesyonel futbolcular yer almadığından bu durumda profesyonel futbolcuların Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince sigortalı niteliğini haiz olacağı kanunun lafzından anlaşılmaktadır.

Futbol faaliyeti Türkiye’de uzun bir dönem öncesine kadar amatör veya yarı profesyonel bir faaliyet olarak yerine getirilmekteydi. O dönemdeki profesyonel futbolcuların büyük bir kısmı Bağ-Kur veya Emekli Sandığına bağlı olarak çalışırken futbolu yan bir iş veya hobi olarak yerine getirmekteydi. Bu dönemde, profesyonel futbolcuların Sosyal Sigortalar Kanununa tâbi olmaması gerektiği ileri sürülmüştür. Buna ilişkin olarak da şu gerekçeler ileri sürülmüştür:

⁵⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için bk.: TUNCAY, Toplu İş Hukuku, 108 vd.; ÇELİK, İş Hukuku, 447 vd.

1- Profesyonel Kulüpler bir takım nedenlerle mali güçlük içinde bulunmakta, sigorta primi ödemelerinde sıkıntı çekmektedirler.

2- Profesyonel bir futbolcunun meslek hayatı ortalama 10 yıl sürmektedir. Bu süre ise uzun vadeli sigorta dalları yönünden kâfi bir süre değildir.

3- Hastalık ve iş kazası gibi kısa vadeli sigorta dallarını ilgilendiren olaylarda, kulüpler oyuncularına Sosyal Sigortaların sağladığından daha fazla imkânlar sağlamaktadır.

4- Hepsini amatör olan kulüp idarecilerinin işveren olarak kabulünde imkânsızlık bulunmaktadır⁵⁴⁸.

Bununla birlikte doktrinde sporcuların Sosyal Sigortalara tabi tutulmamasına ilişkin karşı gerekçe olarak şunlar ifade edilmiştir⁵⁴⁹:

1- Spor kulüplerinin hemen hepsinin bazı nedenlerle malî sıkıntı içinde buldukları bilinen bir gerçektir. Ne var ki, bu nedenle kanunî mükellefiyetin yerine getirilmemesi veya kanuna konacak yeni bir hükümle bu mükellefiyetin ortadan kaldırılması eşitlik ve hakkaniyet prensiplerine uygun bir netice meydana getirmeyeceği gibi sosyal güvenliği belli bir nispette zedeleyeceği muhakkaktır. Kaldı ki bu görüş benimsendiği takdirde, Sosyal Sigortalar mevzuatının, işverenlerin ödeme kabiliyetlerine göre ihtiva etmesi gerekeceği hükümler yönünden gözden geçirilmesi ve işverenin malî imkânsızlığı gibi işçinin tamamen dışında ve objektif kıstasının bulunmasına imkân olmayan bir faktörün mevzuatta yer alması icap edecektir. Sigorta mevzuatında böylesine bir değişikliğin yapılması düşünülemeyeceğine ve bu değişiklik yapılmadan “malî imkansızlık” faktörü dolayısıyla futbol kulüplerine bir ayrıcalık tanınamayacaktır.

2- Bir sigortalının sosyal güvenlik mevzuatı bakımından, yalnız bir işkolundaki çalışmalarının nazarı itibara alındığı ve on yıllık sigortalı olma süresinin sigortalıya hiçbir hak tanımadığı gibi bir mütalaaya istinaden ileri sürülmüş olan ikinci görüşe karşı hastalık, iş kazası, maluliyet gibi hallerde 10 yıllık bir süreye ihtiyaç duyulmayacak, başka iş dalına geçen sigortalının ise sigortalılık vasfının tabiatıyla devam etmekte ve ayrıca daha sonra T.C. Emekli Sandığı ile ilgili bir görevde çalışılsa dahi çalışma süreleri birleştirildiği için sosyal güvenlik mevzuatından istifade edilecektir.

3- Sadece birkaç büyük kulüpte oynayan futbolcular için geçerli olabilecek olan profesyonel futbolcuların hastalık ve kaza hallerinde Sosyal Sigortalar

⁵⁴⁸ GÖNEN Teoman, Profesyonel Futbolcu ve Sosyal Sigortalar, İş ve Hukuk Dergisi, 1971, S.60, s.4.

⁵⁴⁹ GÖNEN, 5-6.

Kurumunun sağladığından fazla imkânlarla tedavi edildiği iddiası ise üç profesyonel ligde yer alan 3000 civarında futbolcunun böyle bir imtiyaza sahip olduklarını iddia etmenin güçlüğü ve Sosyal Sigortaların emeği ile geçimini temin eden kişilere sosyal ve mesleki riskler karşısında ortalama bir güvenlik sağlaması karşısında bir anlam ifade etmemektedir.

4- Kulüp idarecilerinin amatör olması sebebiyle işveren olarak kabulüne imkân olmadığı iddiası ise işverenin kulüp hükmi şahsiyeti olduğu ve bu hükmi şahıs adına hareket edebilecek kanunî organlarda görev yapan şahısların amatör veya profesyonel olmasının önemli bir husus olmadığı gerekçeleri ile çürütülmektedir

Yargı kararlarında ilk önce SSK tarafından Tarsus İdman Yurdu Kulübü futbolcularının “sigortalı” sayılmaları , kulüp yönetiminin bu karara karşı başvurduğu Prim İtiraz Komisyonu’nun 06.03.1971 tarih ve 971/390-2813 sayılı kararıyla SSK tutumunu onaylaması, bunun üzerine de kulüp yönetiminin “kulüple sporcu arasındaki sözleşmenin hizmet adi olmadığı, esasen sporcuların İş Kanunu’nun kapsamı dışında buldukları; bu yüzden de SSK Kanunu dışında da tutulmaları gerektiği” gerekçesiyle, sporcuların işçi olmadığı ve dolayısıyla “sigortalı” olamayacaklarının saptanması için Mersin İş Mahkemesi’ne başvurusudur. Mersin İş Mahkemesinin, 16.09.1971 tarihli 1971/73 E. ve 1971/94 K. sayılı kararında şu sonuca varmıştır: “İş ve spor birbirinin aynı şeyler değildir. İşte amaç fayda yaratmaktır. Halbuki spor bir hünner gösterisidir. Atılan bir golün manevi değeri vardır ama bir üretme olarak tavsifine imkan yoktur. Sporda gaye anlaşmanın tarafı olan belirli kimseler için bir yarışma arzu ve hevesi, bir yenme zevki ve bu suretle manevi bir fayda mevcut olup, bu fayda mutlaka o kulübün üye veya sporcularına ait olmayıp, bu kulübü gönülden tutan herkese karşıdır. Bu itibarla futbol maçında yaratılan fayda ile üretimde yaratılan fayda dahi aynı şeyler değildir. Hizmet akdinde kullanılan emeğin, yaratılan faydanın yerine bir başkası ikame olunabilir. Ama ne sporda, ne sanatta yahut ne futbolda, ne güreşte ve ne de güzel sanatlarda birinin yerine diğerini ikame etmek mümkün değildir. Sporcunun profesyonel olması ile amatör olması kulüple sporcu, tiyatro sahibi ile sanatçı arasındaki ilişkiyi değiştirmez. 1475 sayılı kanunun 5’inci maddesinin 9 numaralı bendinde spor ve sporcu iş kanunu kapsamı dışında mütalaa edilmiştir. Davacı Tarsus İdman Yurdu Gençlik Kulübünün ve bu kulüp futbolcularının 506 sayılı kanunun kapsamı dışında bulunduğu tespitine temyizi kabil olmak üzere karar

verilerek açıkça anlatıldı”. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Mersin İş Mahkemesinin bu kararını 07.04.1972 tarihinde onaylamıştır.

Sosyal Sigortalar Kurumu, ikinci aşamada, bu kere de Mersin İdman Yurdu kulübü futbolcularını “sigortalı saymış, kulübün başvurusu üzerine de aynı Mersin İş Mahkemesi yine “temyiz yolu açık olarak” SSK’nın işlemini iptal etmiştir. Bu kararın temyizi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 24.01.1974 tarihli 1974/199 E. ve 1974/1274 K. numaralı kararında şu sonuçlara varılmıştır:

“ Gereği düşünüldü ve aşağıdaki karar tesbit edildi:

Davada söz konusu edilen futbolcuların bu işi meslek edinmiş kimseler, uygulamadaki deyimle, “profesyonel futbolcular” oldukları yönü uyumsuzluk nedenleri arasında yer almamaktadır. Uyuşmazlığın temeli, futbolu meslek edinmiş ve bir Kulübe bağlanmış kimselerin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu açısından “sigortalı” sayılıp sayılmayacakları noktasında toplanmaktadır.

Anılan Kanunun 2. maddesi hükmüne göre, “bir hizmet akdine dayanarak, bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar”. Borçlar Kanunu’nun “hizmet akdi”ni tanımlayan 313. maddesinde ise “hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi muayyen veya gayrimuayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeyi taahhüt eder” şeklinde açıklanmıştır.

Şu duruma göre, hizmet akdi süresi ister belirli olsun, isterse belirli olmasın işgücünü sunan kimse ile bunu kabul eyleyen kimse ya da kimselerin irade bildirimlerinin birleşmesinden oluşmakta ve “zaman” ve “bağımlılık” unsurları, bu sözleşmenin ayırıcı özellikleri olarak belirlemektedir. Yasa, hizmet akdinin varlığı yönünden, karşı tarafa sunulan işgücünün mutlaka bedensel bir nitelik taşımasını aramamaktadır; işgücünün düşüncel, bilimsel ya da artistik bir nitelik göstermesi de mümkündür. Gerçekten burada önemli olan, faaliyetin türü değil, belki de hukuksal bir değer taşıması ve yabancı bir gereksinmenin giderilmesine yönelmesidir.

Bu bakımdan, anılan nitelikteki futbolcuların kulüpleri arasındaki sözleşme ilişkisi, belirgin olarak, hizmet akdine dayanmaktadır. Dairemizin 19.01.1974 tarih ve 1296 E., 594 K. Sayılı kararında yer almış olan bu görüş, bilimsel eserlerde de benimsenmiştir.

O halde, profesyonel futbolcular, Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 2. maddesi gereğince “sigortalı” sayılmalıdırlar. Hatta, bunların her zaman için karşı karşıya kaldıkları tehlikelerin önemi, toplumsal yönden Sosyal Sigortadan özellikle yararlanmalarını zorunlu kılar. Günlük basına yansıyan bazı olaylar, bu zorunluluğu,

hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak açıklıkta ortaya koyacak niteliktedir. Nihayet Sosyal Sigortalar Kanununda, açık ya da üstü kapalı bir biçimde profesyonel futbolcuların Kanun'un kapsamı dışında tutuldukları yollu bir hüküm de yer almış değildir.

Mahkemece, bu yönler göz önünde tutulmaksızın aksi görüşün benimsenmesi, usule ve yasaya aykırıdır.”

Mali olanaksızlıklar yüzünden kulüplerce sigorta primlerinin ödenemediği gerekçesine ve “hastalık ve iş kazası gibi kısa vadeli sigorta dallarını ilgilendiren durumlarda kulüplerin sporculara SSK'nın sağladıklarından daha geniş olanaklar sağladıkları” savına dayandırılan ve hiç geçerliliği bulunmayan kulüp karşı-çıkışının bu kararla sona erdirilmesi, yargı organlarının, yalnızca kişisel hak ve özgürlükler açısından spor yönetimini demokratikleştirmekte kalmadıklarını, çağdaş bir sosyal güvenlik anlayışına yönelmede de devindirici olduklarını göstermektedir⁵⁵⁰. Günümüzde, başta futbolcular olmak üzere profesyonel sporcuların sigortalı oldukları genel kabul görmektedir^{551 552}.

Ayrıca, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Genelge-16'da profesyonel sporcuların sigortalı olduğu belirtilerek aşağıdaki açıklamalar getirilmiştir:

“ Bilindiği gibi, herhangi bir spor yapmayı kendilerine meslek edinen ve bundan kazanç sağlayan kişilere profesyonel sporcu denilmektedir. Bu kişiler, kulüplerinin (yani işverenin) gösterdiği yerlerde tespit edilmiş çalışma saatlerine tâbi olarak ve işveren veya vekilinin emir ve talimatı altında antrenman ve müsabakalar yaptıklarına, mukabilinde önceden yapılmış anlaşma ile tespit edilmiş ücretleri aldıklarına göre, anılan kimselerin işverenle hukukî rabitaları bir hizmet akdine dayanmaktadır.

⁵⁵⁰ FİŞEK Kurthan, Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi, YGS Yayınları, İstanbul 2003, s. 267.

⁵⁵¹ ARSLANKÖYLÜ Resul, Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Yetkin Yayınları, Ankara 2004, s.154; COŞAR, 150 vd.; ERTÜRK Ertürk, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Turhan Kitabevi, C.1, Ankara 2001, s. 5; GÖNEN, 6; GÜZEL Ali-OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 10. Bası, İstanbul 2004, s. 87; KÜÇÜKGÜNGÖR, Sporcular, 47-48; ÜÇİŞİK Fehim, Türkiyede Sporcuların Sosyal Güvenliği, Argumentum, Kasım 1990, S.4, s. 46 vd.

⁵⁵² Profesyonel sporcular, kulüplerinin (işverenlerinin) gösterdiği yerlerde tespit edilmiş çalışma saatlerine tâbi olarak ve işverenin emir ve gözetimi altında antrenman ve müsabakalar yaptıkları ve karşılığında da önceden kararlaştırılmış bir ücret aldıklarına göre kulüpleri ile bağları hizmet akdine dayanmaktadır. Faaliyetin sporla ilgili oluşu profesyonel sporcu ile kulüp arasındaki bağın hizmet akdi sayılmasına engel oluşturmadığına göre profesyonel sporcunun sosyal sigortalardan yararlanmamasına neden olmaz. Bu itibarla bu kişilerin sigortalı sayılmaları gerekir. Birleşik Krallıkta da profesyonel futbolcuların iş sözleşmesiyle çalıştıkları kabul edilir (TUNCAY Aziz Can-EKMEKÇİ Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2005, s.224).

Faaliyetin sporla ilgili oluşu, profesyonel sporcu ile kulüp arasındaki bağı hizmet akdi sayılmasına mâni teşkil etmediği gibi, sosyal sigortadan istisnaya da sebep değildir.

Spor kulüplerince çalıştırılan antrenör, menajer, teknik direktör, masör ve diğer müstahdemlerin âkdi bağılıkları da aynı niteliktedir.

Bu itibarla, spor kulüplerince çalıştırılan bu gibi kişilerin sigortalı sayılması gerekir.

Sporu kazanç getiren bir meslek şeklinde yapmayan amatörlerin ise, 506 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılması mümkün bulunmamaktadır.”⁵⁵³

Sadece sigortalı için sosyal bir koruma sağlamak, sosyal güvenliğin, toplumun tüm bireylerini kapsamına alma hedefine aykırı olacağından çağdaş sosyal güvenlik sistemleri, kapsamına aldıkları sigortalılar yanında, onların yakın aile bireylerine de, belirli bir güvence sağlamaktadır⁵⁵⁴. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesinin son fıkrasında bu düşüncenin izleri yer almaktadır. Anılan düzenlemede sosyal sigorta yardımlarından yararlanacakların sigortalılar eş ve çocukları ile sigortalının ölümünde 506 sayılı Kanuna göre hak sahibi olan kimseler olduğu belirtilmiştir. Yasanın hak sahibi olarak deyimlendirdiği kimseler, sigortalının ölümü üzerine kendilerine yasa gereğince yardım yapılacak kimseler olup bunların kapsamına ise, ölen sigortalının dul eşi ve çocukları (SSK m.23 ve m.68) ile geçimleri sigortalı tarafından sağlanan ana ve babası (SSK m. 24 ve 69) girer⁵⁵⁵.

B) Sosyal Sigortalar Uygulamasında Kulüpler

Kanunun 4. maddesinde işveren “Bu Kanunun uygulamasında 2. maddede belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişiler” olarak tanımlanmıştır. Bu durumda kanun açısından işveren niteliği SSK m.2 anlamında sigortalı çalıştırmanın bir sonucudur. Bu nedenle, işveren kavramını belirlerken her şeyden önce çalıştırdığı kimselerin sigortalı olup olmadığı araştırılacaktır⁵⁵⁶. Ayrıca, işverenin mutlaka bir

⁵⁵³ ERTÜRK, 1234.

⁵⁵⁴ GÜZEL-OKUR, 122.

⁵⁵⁵ GÜZEL-OKUR, 123.

⁵⁵⁶ GÜZEL-OKUR, 132. Bu noktada SSK m. 4 anlamında işverenlik sıfatını kazanabilmek için sigortalı çalıştırmak gerekli ve yeterlidir; başka bir koşulun varlığı aranmaz. İşverenin mutlaka işyerinin maliki olması da zorunlu değildir; malik olmayan bir kişinin de işveren olması olanaklıdır. Bunun gibi, sigortalı çalıştırmanın başka nitelikleri onun işveren sayılmasını engellemez. Bu nedenle

gerçek kişi olması da gerekmez; bir özel veya kamu hukuku tüzel kişisi de (örneğin ticaret ortaklığı, dernek, sendika, devlet vb.) sigortalı çalıştırdığı takdirde işveren sayılacaktır⁵⁵⁷. İşverenin kim olduğunu saptamanın her zaman kolay olmaması karşısında kural olarak Sosyal Sigortalar Kanununun işveren için öngördüğü yükümlülük ve sorumluluğun doğduğu zaman dilimi dikkate alınarak işverenlik sıfatı belirlenecektir. Kanun, ispat konusunda özel bir hüküm içermemektedir. Bu nedenle, her somut uyuşmazlıkta yargıç, ilke olarak, genel hükümler çerçevesinde bir sonuca varmak durumundadır⁵⁵⁸.

Sosyal Sigortalar Kanununa göre işveren vekili işveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimselerdir (m.4/II). İşveren vekilliği sıfatının kazanılması için “işveren nam ve hesabına hareket etmek” ve “işin yönetimi görevini yapmak” şeklinde beliren her iki unsurun birlikte gerçekleşmesi zorunluluğu bulunmaktadır. İşverenin tümünü yönetmek yetkisine sahip olmayanlar SSK anlamında işveren vekili olarak kabul edilemezler⁵⁵⁹. Kanun uyarınca işveren vekili sayılan kişiler Sosyal Sigortalar Kanununun işverene yüklediği görevleri yerine getirmediği takdirde, mali yükümlülükler dahil, tüm konularda işverenle birlikte sorumludur⁵⁶⁰.

C) PFTT’de Öngörülmiş Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yükümlülükler

PFTT’nin 27. maddesi uyarınca kulüplere sosyal güvenlik hukukuna ilişkin bazı yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklere sırasıyla aşağıda değinilecektir.

1) Profesyonel futbolcularını 506 sayılı Kanun hükümlerine göre Sosyal Sigortalar Kurumu’na kaydettirmek, sözleşme süresince doğacak sigorta primlerini yatırmak (m.27/i):

yalnız fabrikatör, tacir vb. değil, örneğin, mühendis, doktor, mimar ve avukatın da işveren olması mümkündür (GÜZEL-OKUR, 132).

⁵⁵⁷ GÜZEL-OKUR, 132.

⁵⁵⁸ Bu konuda, resmi makamlara, sözgelimi Sosyal Sigortalar Kurumuna, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine verilmiş bildirge ve dilekçelerin delil olarak önemleri bulunmaktadır (GÜZEL-OKUR, 124).

⁵⁵⁹ Bunun sonucu olarak, İş Kanunu anlamında işveren vekili olup, işin ve işyerinin bir kesiminde yönetim görevi alanlar (örneğin şef, ustabaşı, personel müdürü, işyeri amiri vb.), işin bütününi yönetmediklerinden Kanun açısından işveren vekili sıfatını kazanamayacaklardır (GÜZEL-OKUR, 125).

⁵⁶⁰ Örneğin sigorta primlerinin ödenmemesi durumunda işveren yanında, işveren vekili de sorumlu tutulacaktır (GÜZEL-OKUR, 133).

Sigortalının işe başlamasıyla birlikte otomatikman (zorunlu olarak) sigortalılık başlamış sayılırsa da, bu durum işverenin yine de çalıştırdığı sigortalıyı Kuruma bildirme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz⁵⁶¹. Kanununun 9. maddesinin 1. fıkrasına göre “işveren çalıştıracığı kimseleri işe başlatmadan önce örneği Kurumca hazırlanacak işe giriş bildirgeleriyle Kuruma doğrudan bildirmekle veya bu belgeleri iadeli taahhütlü olarak göndermekle yükümlüdür”. Kendisine düşen bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene karşı işçi tarafından dava açılabileceği⁵⁶² gibi kurum tarafından belgelerin resen düzenlenmesi⁵⁶³ ve cezai yaptırımla⁵⁶⁴ karşı karşıya kalınabilir.

Sigortalılığın başlangıcı açısından önemli olan çalışma olgusu olup işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmiş veya gönderiliş tarihi dikkate alınmaz. 506 sayılı Kanun açısından, bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için, iş sözleşmesiyle işe alınması yeterli olmayıp, işyerinde fiilen çalışmış ya da öyle sayılmış bulunması gereklidir. Bu yönden bir kimse işe alınmış bulunmakla beraber, şayet işyerine dahil olarak eylemli veya varsayımlı (farazî) biçimde çalışmamışsa, sigortalı sayılmasına olanak yoktur. Çalışmaya başlama anı gibi, çalışmak üzere işverenin emrinde hazır bulunmak da sigortalılığın başlangıç anı sayılabilecektir⁵⁶⁵

Talimatın ilgili bendinde sigortalı olan futbolcular açısından farklı bir düzenleme getirilmiştir. Buna göre, Emekli Sandığına veya Bağ-Kur’a bağlı olan

⁵⁶¹ TUNCAY-EKMEKÇİ, 236; GÜZEL-OKUR, 115.

⁵⁶² Kanununun 79. maddesinin 10. fıkrası uyarınca Sosyal Sigortalar Kurumu Sigorta İşleri Yönetmeliğinde tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde mahkemeye başvurarak alacakları ilâm ile kanıtlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları Kurumca göz önünde tutulacaktır.

Kuruma bildirilmeyen sigortalının eski işvereni aleyhine açacağı bu dava nitelik itibarıyla bir olumlu tespit davası olup davanın birinci koşulu davacının o dönemde SSK anlamında sigortalı sayılmasıdır. Yani tespiti istenen hizmetler sigortalı olarak geçmiş hizmetler niteliğinde olmalıdır. Bu sürelerin fiilen çalışılmış olması şarttır ve bu koşul mahkemece resen araştırılmak zorundadır. Davanın ikinci koşulu yönetmelikte tespit edilen belgelerin işveren tarafından Kuruma verilmemesi veya sigortalının adına Kurum kayıtlarında rastlanmamasıdır. Bu belgeler, işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ve aylık prim ve hizmet belgesidir. Üçüncü koşul ise, hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içinde mahkemeye başvurulmasıdır. Hak düşürücü süre niteliğinde olan bu beş yıllık dava açma süresini başlangıcı işçinin işten ayrılma tarihini içine alan yılın bitim tarihidir (TUNCAY-EKMEKÇİ, 245-246).

⁵⁶³ Kanununun 79. maddesinin 7. fıkrasına göre; “Fiilen veya işyeri kayıtlarından tespit edilecek her türlü bilgiden ya da kamu kuruluşları tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden çalıştığı tespit edilen sigortalılara ait olup, bu Kanun uyarınca Kuruma verilmesi gereken belgelerin yapılan tebligata rağmen bir ay içinde verilmemesi veya noksan verilmesi halinde, bu belgeler Kurumca resen düzenlenir ve muhteviyatı sigorta primleri Kurumca tespit edilerek işverene tebliğ edilir.”

⁵⁶⁴ Sosyal Sigortalar Kanununun 140. maddesi gereğince sigortalıları yasal süresi içinde Kuruma bildirmeyen işverenler hakkında, dayanağı belirtilmek koşuluyla, her bir sigortalı için sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için fiilin olduğu tarihte geçerli aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacaktır.

⁵⁶⁵ GÜZEL-OKUR, 111. Yargıtay kararlarındaki “varsayımlı (farazî) çalışma” deyimini fiilen çalışmadığı halde, işverenin emrinde hazır bulunma olup sigortalılığın başlangıcı için yeterli olacaktır.

futbolcuların Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıt ettirilmesi gerekmemektedir. Düzenlemeden çıkan sonuç profesyonel futbolcuların iş sözleşmesi niteliğinde olan profesyonel futbolcu sözleşmesine dayanarak hukuki bağımlılık içerisinde iş görme borcunu ifa etmesine ve karşılığında ücret almasına rağmen kendisi eğer başka bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak faaliyet gösteriyorsa Sosyal Sigortalar Kurumuna kayıt ettirilmesinin gerekmeyeceğidir.

Futbol faaliyetlerinin tam anlamıyla profesyonel olarak icra edilmediği dönemlerde Emekli Sandığına veya Bağ-Kur'a bağlı olarak başka bir iş gören kişilerin aynı zamanda futbol faaliyetlerine iştirak edildiği bilinmektedir. Bu durumda olan kişiler asıl işlerinin dışında kimi zaman amatör olarak ücret almaksızın kimi zaman ücret karşılığında olsa bile tam bir bağımlılık ilişkisine girmeden yan bir meslek veya hobi olarak futbol oynamaktaydılar. Bu ve benzeri koşulları taşıyan kişilerin Sosyal Sigortalar Kurumuna kaydettirilmemesi olağandır. Asıl görülen ve fiilen gerçekleştirilen iş futbol faaliyeti dışında başka bir uğraşıdır.

SSK m. 6 sosyal güvenlik hukukunun önemli bir ilkesi olan ve sosyal sigortaları özel sigortalardan ayırt edici en önemli farkı yani sigortalılığın zorunlu oluşunu düzenlemektedir. Zorunluluk ilkesi çerçevesinde, işveren, sigortalı ve Kurum arasında emredici hükümlerle düzenlenmiş bir hukuksal ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır⁵⁶⁶. Bununla birlikte, kimi zaman bir sosyal güvenlik kurumu ile ilişkili bir kimsenin aynı dönemde diğer sosyal güvenlik kurumu ile ilişkisi de olabilir. Bu durum gerçekleştiğinde hangi sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirileceği ve bu ilişkilendirilmenin nasıl olacağı soruları ortaya çıkmaktadır.

Kişinin aynı dönem içinde hem SSK hem de Bağ-Kur'a zorunlu sigortalılığının çatışması imkân dahilindedir. Bu konuda Yargıtay eski kararlarında önce başlayan sigortalılığa öncelik verirken sonraları buna ek olarak temeldeki çalışma, mali açıdan ağır basan çalışma kıstaslarını kullanmaya başlamıştır⁵⁶⁷. Yargıtay son kararlarında daha önce başlayıp devam eden bir zorunlu SSK sigortalılığı varsa, zorunlu Bağ-Kur sigortalılığının geçerli olamayacağını ve yine önceden başlayan ve devam sigortalılığa ağırlık vermekle birlikte, sigortalının

⁵⁶⁶ GÜZEL-OKUR, 110. Sigortalı olmak, kişi açısından yalnızca bir hak değil, aynı zamanda bir yükümlülüktür. Başka bir ifadeyle, sigortalı olup olmama konusunda kişinin iradesi rol oynamaz; kişi istese de istemese de, belirli koşulların varlığı halinde sigortalı olmak zorundadır.

⁵⁶⁷ GÜZEL-OKUR, 529. Doktrinde çatışma halinde sigortalıya seçim hakkı veren görüş yanında çatışmayı tümüyle reddeden görüşler de vardır. Bu son görüşe göre çatışma Sosyal Sigorta mevzuatına uygun değildir. Yasalarda çatışan sigortalılığı önleyici düzenlemeler vardır. Belli yasanın koşullarını gerçekleştirerek o yasanın kapsamına giren, diğer yasanın kapsamından çıkmaktadır.

ekonomik yaşamında baskın sigortalılığı da dikkate almak gerektiğini vurgulamaktadır⁵⁶⁸.

Çatışma halinde nelerin dikkate alınması konusunda doktrinde aşağıdaki ilkelerin ilginç saptamalar içerdiğini belirtmek gerekir:

- aa) Çatışma halinde zorunlu sigortalılık asıl olup isteğe bağlı sigortaya öncelik verilmez.
- bb) Prim ödeme tek ölçü olmamalı, prim ödemeyi gerektiren gerçek sigortalılık koşulları da aranmalı.
- cc) Bu koşullarla çatışma varsa tescile öncelik verilmeli. Önceden başlayan fakat tescil edilmeyen bir sigortalılığa karşı, sonradan başlayan tescilli sigortalılık öncelikli olmalıdır.
- dd) Her iki sigortalılık da tescilli ise, önceden tescil edilen ve primleri ödenen sigortalılığa değer verilmelidir. Önceki sigortalılık sona ererse, sonraki sigortalılık ağırlık kazanabilir.
- ee) Her iki sigortalılık da aynı anda tescil edilmiş ve primleri de ödeniyorsa, ağır basan-baskın sigortalılık öncelikli olabilir⁵⁶⁹.

Kanaatimizce, profesyonel futbolcu açısından kural olarak Sosyal Sigortalar Kurumuna tescil edilme ve primlerin ödenmesini kabul etmek daha uygun olacaktır. Bu noktada, ekonomik yaşamdaki ağırlığın yani ağır basan çalışmanın dikkate alınması önem taşımaktadır⁵⁷⁰. İş sözleşmesinin koşullarının tamamının oluştuğu ve futbolcunun yaşamını idame ettirmekte ağırlık gösteren futbol faaliyetinde SSK sigortalılığın kabulü uygun olacaktır. Bununla birlikte, yarı-profesyonel olarak futbol faaliyetini yerine getiren veya bu faaliyeti yerine getirmesine izin verilen futbolcuların Bağ-Kur veya Emekli Sandığı'na tâbi olması imkân dahilindedir⁵⁷¹

Ayrıca, talimatın bu maddesinde "Profesyonel futbolculara Sosyal Sigortalar Kurumunca iş göremezlik ödeneği ödendiği sürece kulübü tarafından ücret tediyesi

⁵⁶⁸ GÜZEL-OKUR, 530.

⁵⁶⁹ ÇANKAYA Osman Güven, Aynı Sürelerde Değişik Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Tabi Olarak Çalışma Hali ve Bununla İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Bir Kararının İncelenmesi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Resul Arslanköylü'ye Armağan), C.7, S.3, Ankara 2004, s.343 vd.

⁵⁷⁰ 03.04.2003 tarihli 2003/1897 E. ve 2003/3106 K. sayılı kararda Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bir kimsenin SSK sigortalılığı ile Bağ-Kur sigortalılığı çakıştığı takdirde ağır basan çalışmaya itibar edilmesi gerektiğine hükmetmiştir.

⁵⁷¹ Federasyon yetkililerinden aldığımız bilgiye göre, Emekli Sandığı'na ilişkin düzenlemelerin başta öğretmenlik yapan profesyonel futbolcular mevcut olduğundan yapıldığı yönündedir. Ekonomik faaliyetinde ağırlık basan öğretmenlik mesleğinin yanında bağlı bulunduğu bakanlıktan izin alınarak profesyonel futbolcu olarak çalışma gösteren bu kişiler açısından Emekli Sandığı sigortalılığı kaçınılmazdır.

yapılması mecburi değildir. Ancak, kurumca karşılanmayan kısım kulübü tarafından ödenir. Bu süre altı ayı geçemez.” düzenlemesi getirilmiştir.

İş göremezlik ödeneği 506 sayılı Kanun uyarınca “iş kazası ve meslek hastalığı sigortası”, “analık sigortası” ve “hastalık sigortası”nda kendini göstermektedir. Profesyonel futbol faaliyetlerinde profesyonel kadın liglerinin mevcut olmaması nedeniyle analık sigortasında iş göremezlik ödeneğine burada değinilmeyecektir⁵⁷².

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından doğan iş göremezlik ödeneği geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneği olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneğinde işinde geçici bir süre çalışamayacağı hekim raporu ile saptanan sigortalıya, çalışmadığı (istirahatlı olduğu) her gün için Kurum tarafından yapılan parasal yardım sağlanır (m.16). Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı ve hesaplama yöntemi, verilme süresi ve biçimi, ödeneklerin birleşmesi ve ödeneğin kesilmesi, azaltılması veya hiç verilmemesi konularına burada değinilmeyecektir. Bununla birlikte, geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında günlük kazançtan hareket edileceği yönündeki SSK m.89/I uyarınca günlük kazancın ne olduğunun tespiti önem arz etmektedir. Kanununun 88. maddesi ve bu hükmün yollama yaptığı 77. maddesine göre, sigortalıların o ay içinde hak ettikleri ücretlerle, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan sigortalılara o ay içinde ödenen miktarlar ve idare veya kaza mercilerince verilen karar gereğince, ücret, prim ve ikramiye niteliğinde olan ve sigortalılara o ay içinde yapılan ödemeler günlük kazançta dahil edilecektir⁵⁷³. Bununla birlikte SSK m.88/IV hükmüne göre, günlük kazanç saptanırken prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemeler de dikkate alınmışsa, bunların günlük kazançtaki payı %50’den fazla olamayacaktır⁵⁷⁴. Geçici iş göremezlik hali sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 10 azalmış bulunduğu kurumca tespit edilen sigortalı,

⁵⁷² Analık sigortasında sigortalı erkeğin kanunda belirlenen yararlanma şartlarını taşıması halinde sigortalı olmayan eşi için yardımlar öngörülmüştür. Ancak, geçici iş göremezlik ödeneği sadece sigortalı kadın için öngörülmüştür (m.49).

⁵⁷³ GÜZEL-OKUR, 249.

⁵⁷⁴ Bununla izlenen amaç, “günlük kazancın hesaplanmasına esas alınan aylarda yapılan prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemelerin, günlük kazancı gereğinden fazla artırmaması ve böylece günlük kazancı gerçekçi sınırlar içinde tespitinin sağlanmasıdır”. Prim hesabında mevcut olmayan bu sınırın sadece geçici iş göremezlik ödeneği açısından düzenlenmiş olması, sigortalılar yönünden haksız sonuçlar doğurabilecektir (GÜZEL-OKUR, 250).

sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır (m.19)⁵⁷⁵. Sürekli iş göremezlik ödeneği kendi içinde sürekli tam iş göremezlik geliri⁵⁷⁶ ve sürekli kısmi iş göremezlik geliri olarak ikiye ayrılmaktadır.

Hastalık sigortasından doğan iş göremezlik ödeneği sadece geçici iş göremezlik ödeneği olarak düzenlenmiş olup hastalık sebebiyle geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalılardan geçici iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 120 gün hastalık sigortası primi ödemiş bulunanlara, geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere⁵⁷⁷, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği kanununun 37. maddesinde düzenlenmiştir.

SSK'da düzenlenen iş göremezlik ödeneği ile talimattaki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde, talimatta öngörülen iş göremezlik ödeneğinin hastalık sigortasındaki geçici iş göremezlik hali olduğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü, iş kazası ve meslek hastalığındaki geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli kısmi iş göremezlik haline ilişkin aşağıda incelenecek olan (3) numaralı bentte düzenleme yapılmıştır. Bu noktada, profesyonel futbolculara Sosyal Sigortalar Kurumunca iş göremezlik ödeneği verildiği sürece altı ayı geçmemek kaydıyla kurumca karşılanmayan kısım kulübü tarafından ödenecektir. Sigortalı profesyonel futbolcunun geçici iş göremezlik ödeneği aldığı süre içinde altı ayı geçmemek kaydıyla ücret alması işverenin bir atıfeti değil bir hakkıdır. Talimattaki bu düzenlemenin nispi emredici kural olması karşısında taraflar sözleşmeyle bu kuralı bertaraf edemezler.

Ayrıca, talimatta öngörülen altı aylık süre ise sözleşme süresince yapılması gereken ödemenin üst sınırını belirleyen bir unsur olmayıp iş göremezlik halinin uzun sürmesi durumunda getirilmiş bir sınırlamadır. Mesela, profesyonel futbolcunun yedi ay iş göremezlik ödeneği alması halinde kulüp sadece altı aydan sorumlu olacaktır. Bununla birlikte, sözleşme süresi içinde kesintilerle iş göremezlik halinin altı ayı aşması futbolcunun karşılanmayan kısmı kulüpten talep etmesine

⁵⁷⁵ Burada dikkat edilmesi gereken nokta, sigortalının mesleğinde kazanma gücünü yitirmesidir. Örneğin, mesleğinde %10'dan az olmayacak derecede kazanma gücünü yitirmiş bir sigortalı, başka bir meslekte kazanma gücüne sahip ise, yine iş kazası ve meslek hastalığı sigortası açısından sürekli iş göremezlik durumu söz konusu olacaktır. Meslek deyiminden neyin anlaşılacağı Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün m.3/I'de "iş kazasının meydana geldiği veya meslek hastalığının başladığı zaman hizmet akdine göre yapmakta olduğu iş sigortalının mesleği sayılır" (GÜZEL-OKUR, 254).

⁵⁷⁶ SSK m.20 uyarınca sürekli iş göremezlik geliri, sigortalının mesleğinde kazanma gücünün tamamını veya bir kısmını yitirmiş bulunmasına göre hesaplanacaktır. Sürekli ve tam iş göremezlikte sigortalıya yıllık kazancının %70'ine eşit yıllık bir gelir bağlanır. Sürekli kısmi iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine verilir. Ayrıntılı bilgi için bk.: GÜZEL-OKUR, 248 vd.

⁵⁷⁷ Geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi için sigortalının hastalık sonucu uğradığı iş göremezlik durumunun iki günden fazla olmasıdır. Sigortalının istirahat süresi iki gün veya daha az ise, kendisine hastalık sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği verilemeyecektir (GÜZEL-OKUR, 298).

engel olmayacaktır. Mesela üç yıllık sözleşmenin ilk yılında üç ay, ikinci yılında dört ay ve son yılında bir ay ister iş kazası ve meslek hastalığından isterse hastalıktan kaynaklanır olsun devamlı olarak altı ay aşılmadığı için karşılanmayan kısmın kulüp tarafından ödenme zorunluluğu vardır⁵⁷⁸.

Bununla birlikte, profesyonel futbolcuyla PFTT'nin 28. maddesinin (1) bendinde hastalık ve sakatlık nedeni ile alınacak istirahat raporlarını beş gün içerisinde kulübüne ve Futbol Federasyonuna bildirmesi gerektiği aksi takdirde hak talebinde bulunamayacağı yer almıştır. Görüleceği üzere, emredici mahiyette olan yukarıdaki düzenlemeye istinaden profesyonel futbolcunun gerekli koşulları yerine getirmesi halinde ücretinin karşılanmayan kısmını kulüpten talep etme hakkı doğmaktadır.

2) Profesyonel futbolcunun, sözleşme süresi içinde, mesleki faaliyetinden doğan maluliyeti ve bu sebeple 506 Sayılı Kanun hükümlerine göre maluliyet aylığı bağlanması halinde, futbolcuya ücretinden bakiye alacağını bir ay içinde ödemek:

Malullük sigortasının amacı bazı nedenler çalışma gücünü kısmen veya tamamen yitiren , bu nedenle ekonomik durumu sarsılan sigortalıya maddi destek sağlamaktır. Sakatlanması nedeniyle çalışamayan ve ücretin yoksun kalan sigortalıya mahrum kaldığı bu gelir, malullük sigortası tarafından sağlanır ve sakatlığı devam süresince verilir⁵⁷⁹. Malullük sigortası açısından kimlerin malul sayılacağı kanunun 53. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir:

- Kurum hastanelerince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporları ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirmek.

- Hastalık sigortası uyarınca yapılan yardımların süresinin düzenlendiği 34. madde gereğince yapılan tedavi sonunda Kurum sağlık tesisleri sağlık kurullarınca düzenlenecek usulüne uygun rapor ve dayanağı tıbbi belgelerin incelenmesi sonucu çalışma gücünün en az 2/3'ünü yitirmek.

- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını yitirmek⁵⁸⁰.

⁵⁷⁸ Bununla birlikte, profesyonel futbolcunun kusurlu olmayan davranışı kulüp için iş ilişkisini çekilmez hale getiriyorsa başka bir deyişle alacaklının edime ilişkin menfaati istenilen şekilde gerçekleşmiyorsa sözleşme haklı nedenle feshedilebilir.

⁵⁷⁹ GÜZEL-OKUR, 327-328.

⁵⁸⁰ GÜZEL-OKUR, malullük sigortası açısından malul sayılanların üç grupta toplanacağını ve bunların çalışma gücünü 2/3 oranında yitirmek, hastalık nedeniyle çalışabilir durumda olmamak ile iş

Sigortalının meslekte kazanma gücünü belirlenen oranlarda yitirmesi ve toplam olarak 1800 gün veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinin her yılı için ortalama olarak 180 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödenmesi halinde sigortalı malullük aylığına hak kazanacaktır (m.54).

Profesyonel futbolcunun sözleşme süresi içinde mesleki faaliyetinden doğan maluliyetini iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün %60'ının kaybedilmesi olarak algılamak gerekir. Diğer üç hal için bu haktan yararlanması istenseydi sadece "506 sayılı Kanun hükümlerine göre maluliyet aylığı bağlanması" koşulu maddede yer alırdı.

Bu bağlamda, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %60 oranında yitirilmesine değinilmesi yerinde olacaktır. İş kazası⁵⁸¹ ve meslek hastalığı⁵⁸² 506 sayılı Kanunun 11. maddesinde ve Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğünde belirtilmiştir. Bir olayın iş kazası veya bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi, Kanundaki tanımlara uymasına veya düzenlenen listede yer almış olmasına bağlıdır. Kanuna göre belirlenmiş hastalıklar dışındaki bir hastalık da meslek hastalığı sayılabilir⁵⁸³.

Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan kazanma gücü kaybının ancak %60 oranını aşması halinde malullük aylığı bağlanması mümkün olacaktır. Meslekte kazanma gücünün ne oranda azaldığının saptanması ise, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 5. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, "İş Kazası veya Meslek Hastalığı sonucu husule gelen arızaların, sigortalının mesleğinde kazanma gücünü ne oranda azaltacağı, tüzüğe ekli A, B, C, D ve E cetvellerine göre tespit edilir"⁵⁸⁴.

kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %60 oranında yitirmek şeklinde olduğunu ve ayrıca malullüğün çalışmaya başladıktan sonra ortaya çıkması ve durumun sağlık raporuyla tespit edilmesi gerektiğini dile getirmiştir (328 vd.).

⁵⁸¹ Doktrinde iş kazası, sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence ya da ruhça zarara uğratan bir olay olarak tanımlanmaktadır (GÜZEL-OKUR, 227).

⁵⁸² Meslek hastalığı, işçinin işverenin emir ve talimatı (otoritesi) altında çalışmakta iken işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle veya işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arızadır (GÜZEL-OKUR, 238).

⁵⁸³ Bu konuda Kurumlar sigortalı arasında çıkacak uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır (m.11/son). Bu karara karşı da yargı yoluna başvurulabilmesi, 28.06.1976 tarihli, 6/4 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu Kararı ile kabul edilmiştir (GÜZEL-OKUR, 331).

⁵⁸⁴ A cetveli, arıza veya hastalığın vücuttaki yerini ve çeşidini; B cetveli, sigortalının çalıştığı sanayi ve iş dalına göre düzenlenmiş işkolu, meslek ve çeşidini; C cetveli, sürekli iş göremezlik simgelerini göstermekte ve A cetvelindeki listelere paralel olarak arızanın vücuttaki yerine göre 14 tabloyu içermektedir. D cetveli, arızanın ağırlık ölçülerine ve sürekli iş göremezlik simgelerine göre meslekte kazanma gücünün azalma oranını belirlemede kullanılmaktadır. Bulunan oran 38-39 yaşlardaki bir sigortalının meslekte kazanma gücündeki kayıp oranıdır. Son olarak E cetveli kullanılarak, D

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az %60'ını yitiren profesyonel futbolcuya maluliyet aylığı bağlanması halinde işvereni olan kulüp tarafından bakiye alacağı bir ay içinde ödenecektir. Mesleki faaliyetini kaza veya hastalık sonucu yerine getiremeyen futbolcuya Kurum dışında talimatın bu düzenlemesiyle ikinci bir koruma sağlanmıştır. Böylece, futbolcunun sözleşme süresinin sonuna kadar hak kazanacağı ücretini maluliyet aylığının bağlanmasını takip eden bir ay içinde kulüp tarafından ödenmesi bir yükümlülüktür⁵⁸⁵.

Kanaatimizce, gerek iş göremezlik ödendiği süre içinde kurumca karşılanmayan kısmın altı ayı geçmemek kaydıyla kulüp tarafından ödeneceği düzenlemesi ve gerekse yukarıda incelediğimiz iş kazası ve meslek hastalığı sonucu maluliyet aylığına hak kazanılması düzenlemesi emredici bir düzenleme olup tarafların serbest iradeleriyle ortadan kaldırılabilecek bir düzenleme olarak algılanmamalıdır. Bu düzenlemeler Federasyon tarafından Sosyal Sigortaların zorunluluk ilkesinin futbol hayatına yansımaları şeklindedir.

3) Futbolcunun mesleki faaliyetlerinden doğan hastalık ve sakatlıklarında talimatta belirtilen hükümleri yerine getirmek:

Bu bentteki düzenlemeyi incelemeyi önce iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında kendisine sağlanan sağlık yardımlarını incelemek yerinde olacaktır. Yapılacak sağlık yardımları, sigortalının sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırma amacını taşımaktadır (SSK m.13/II). Kanunun 12, 13 ve 14. maddeleri birlikte değerlendirildiği sigortalıya yapılacak sağlık yardımlarının kapsamına sigortalıya doktora muayene ettirme, teşhis için gerekli klinik ve laboratuvar muayenelerini yaptırma, gerekiyorsa sağlık kurumlarına yatırma ve her türlü tedaviyi yaptırma (M.13/I, A)⁵⁸⁶; tedavi süresince gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarını sağlama⁵⁸⁷;

cetveline göre bulunan orana ve sigortalının yaşına göre meslekte kazanma gücündeki azalma belirlenir. Görüldüğü gibi, meslekte kazanma gücü kayıp oranının tespitinde, iş kazası ve meslek hastalığının türü, çalışılan işkolu ve işyeri ile sigortalının yaşı etkili olmaktadır (GÜZEL-OKUR, 332).

⁵⁸⁵ Maluliyet aylığı bağlandıktan sonra bir ay içinde ödenmemesi halinde kanaatimizce kulüp bir ayın sonunda temerrüde düşmüş sayılmalıdır. Çünkü, borcun ifa edileceği gün müttefakan tayin edildiğinden ayrıca bir temerrüt ihtarına gerek kalmayacaktır (BK m.101/I).

⁵⁸⁶ Sağlık yardımları açısından bir sınırlamaya gidilmemiş; sigortalının sağlığı açısından gerekli tüm tedavilerin yapılması öngörülmüştür (GÜZEL-OKUR, 245).

⁵⁸⁷ Kurum ilaç yardımı sağlamak üzere eczane açabilir, eczane açmadığı yerlerde sigortalının tedavisi için gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarının öteki özel eczaneler tarafından sağlanması için gerçek veya tüzel kişilerle sözleşme yapabilir (GÜZEL-OKUR, 245).

protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi⁵⁸⁸; tedavi için sigortalının yurt içinde başka yere veya yabancı ülkeye gönderilmesi⁵⁸⁹; kurumun dinlenme evlerine yatırılma⁵⁹⁰ ve yeniden işe alıştırılma⁵⁹¹ yani rehabilitasyondur.

PFTT 27. maddesinin (1) bendi uyarınca, futbolcunun Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastanesinde tedavi edildiği ve bu belgelendirildiği takdirde her türlü tedavi ameliyat giderleri kulübü tarafından karşılanacaktır. Kulüp, tedavi ve ameliyatı özel hastanelerde yaptırdığı takdirde tüm giderleri ödeyecek olup kulübün onayı dışında futbolcu tarafından tedavi ve ameliyat özel hastanede yaptırıldığı takdirde kulüp sadece Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastanesinde belirlenen “Sağlık Bakanlığı Bütçe Uygulama Talimatı”nda yer alan miktarları ödemekle yükümlüdür⁵⁹². Ayrıca, kulüp, tedavi ve ameliyat süresince futbolcu futbol oynayınca kadar (iş görmezlik ve maluliyet hallerindeki hakları saklı kalmak kaydı ile) futbolcunun hak edişlerini ödemeye devam edecektir.

⁵⁸⁸ Kurum bu araç ve gereçleri sağlamakla yetinemeyecek, bunların işlerliğini sürdürmesi için gerekli yardımları da yapacaktır (GÜZEL-OKUR, 245).

⁵⁸⁹ Sigortalıya yapılacak sağlık yardımları, protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi gerekiyorsa Kurum sigortalıyı yurt içinde başka bir yere göndermek zorundadır. Başka yerde yapılacak tedavi giderleri ile yol paraları Kurumca karşılanır. İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan sigortalıdaki bedensel veya ruhsal arızaların yurt içinde tedavisinin olanaksız olması halinde ve sigortalının yabancı ülkede tedavisi sonucu iş göremezlik derecesinin azalması olasılığı bulunduğu takdirde yabancı ülkeye gönderilmelidir. Sigortalının yurt dışına gönderilebilmesinin başka bir koşulu, gönderileceği ülkede tedavisinin kısmen veya tamamen olanaklı görülmesi ve mesleğindeki iş göremezlik derecesinin azalabileceği hususlarının Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile belirlenmiş olmasıdır (GÜZEL-OKUR, 246).

⁵⁹⁰ Sigortalı, tedavi gördüğü müessese sağlık kurulunca veya Kurum sağlık kurullarınca gerekli görülürse, Kurum dinlenme evlerine yatırılabilir (GÜZEL-OKUR, 246).

⁵⁹¹ Sigortalının verilen aletlere alıştırılması ve böylece organların fonksiyonlarını aletlerle yerine getirme olanağı sağlanmalı, sigortalının eski işinde çalışabilir ve işini görebilir biçimde yetiştirilmesi ancak bu durumun olanaksız olması halinde eş değerde veya daha hafif bir mesleği yürütebilme yeteneğinin kazandırılması ve son olarak sigortalının, başkasının yardımına gerek kalmadan ihtiyaçlarını kısmen de olsa karşılanması amaç edinilmiştir (GÜZEL-OKUR, 247).

⁵⁹² Tahkim Kurulunun eski talimat döneminde vermiş olduğu 10.06.1999 tarihli 1999/74 E. ve 1999/87 K. sayılı kararı konuya ilişkin olduğu için aşağıda yer verilmiştir.

“Futbolcu Turan UZUN, 14 Şubat 1999 tarihli Gençlerbirliği maçı öncesi kampı terk ederek, bir daha geri dönmemiştir. Öncelikle bu davranışı ile Profesyonel Futbol Talimatının Futbolcunun Vecibelerini düzenleyen 22/c,d,e maddesine aykırı hareket etmiştir. Talimatın 18. maddesinde futbolcuların sigortalanması mecburiyeti getirilmiş, 21. maddesinde hastalık ve sakatlık halinde nasıl davranılacağı gösterilmiştir. Futbolcu bu maddeler hükümlerine göre kulüpten tedavisini talep etmemiş, doktora veya hastaneye sevkini talep etmemiş kulübe haber vermeden şehri terk ederek 15.12.1998 (15.02.1999 olmalıydı.) tarihinde özel bir doktordan 15 günlük ev istirahati almıştır. Halbuki talimatın 21. maddesi gereği futbolcunun SSK Hastanesi, bu hastane bulunmayan hallerde Devlet Hastanesinde tedavi edildiğini ve belgelendirdiğini bildirdiği takdirde zaten tedavi ve ameliyat giderleri kulübü tarafından karşılanacaktır. Bu davranışı karşısında özel bir doktor tarafından verilen raporun kabulüne olanak yoktur. Bu itibarla, 14.02.1999 tarihi ile 03.03.1999 tarihleri arasında geçen takribi 15 günlük müddet içindeki kusurlu eylemleri karşılığı, 02.03.1999 gün ve 22 nolu Yönetim Kurulu toplantısında kendisine verilen cezalar, toplam 7.500.000.000 TL'nin takdiri talimatlara aykırılık teşkil etmemektedir. Anılan cezalar talimatın 16/4 bendine göre TFF'ye bildirilmiş olduğundan, 7.500.000.000 TL'lik ceza onanmalı ve futbolcunun hak edişleri ödenirken bu rakam tenkis edilmelidir.” (ÖRNEK KARARLAR, 74).

Yukarıda iş göremezlik haline ilişkine düzenlemeler dikkate alındığında iş kazası veya meslek hastalığından dolayı hastalanması veya sakatlanması halinde tedavi ve ameliyat süresince futbol oynayınca kadar futbolcunun ücretleri ödenmeye devam edecektir. Bu konuda hastalık sigortasından kaynaklanan geçici iş göremezlik hali için öngörülen altı aylık sürenin mevcut olmadığını belirtmek gerekir.

Ayrıca, bu bentte yer alan ücretin ödenmeye devam edeceği düzenlemesinin sadece SSK açısından öngörülmesinin yanlış bir düzenleme olduğu düşüncesindeyiz. Kanımızca, gerek iş göremezlik ödeneği ve maluliyet aylığı ve gerekse iş kazası ve meslek hastalığında ücretinin ödenmesi konusunda kulübe getirilen bu yükümlülüklerin diğer sosyal güvenlik kurum veya kuruluşları olarak Bağ-Kur ve Emekli Sandığı için de kabul etmek eşitlik ilkesinin sağlanması açısından uygun olacaktır.

D) TFF Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfı'nın Yeri

Türkiye Futbol Federasyonu'nda kayıtlı ve vize almış olan futbolculara ve bunların eş ve çocuklarından fakir ve bakıma muhtaç olanlar için Vakıf Yönetim Kurulu'nca hazırlanan ve Mütevelli Heyetince onaylanan Vakıf Yönetmeliği'nde öngörülen şartlarla sosyal yardımlarda bulunmak üzere Türkiye Futbol Federasyonu Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfı kurulmuştur.

Vakfın çalışma konuları vakıf senedinin 3. maddesinde düzenlenmiş olup bunlar, vakıf yönetmeliğine uygun olarak emeklilik aylığı vermek; toptan ödemede bulunmak; emeklilik hakkı kazananlara, kaza, ölüm, hastalık gibi hallerde yardımcı olmak ve ihtiyaç duyulan diğer konularda yönetmeliklere uygun olarak maddi ve manevi yardımlarda bulunmak; vakıftan yararlananlara, vakfın mali olanakları oranında yönetmeliklere uygun olarak gereken yardımları yapmak; güçsüzler yurdu, huzurevi, aşevi, sağlık kurumu, fizik tedavi ve rehabilitasyon kurumları, bakımevi niteliğinde tesisler kurmak, bu tesislerin kuruluşuna kadar geçecek zaman içinde kurulmuş tesislerde imkânlar ölçüsünde yardımcı olmak; ikinci bir emeklilik sayılabilecek (özel emeklilik sigortası kâr paylı hayat sigortası) veya mevcut olan devlet güvenceli sigorta şirketleri ile işbirliği yapmak; vakfa gelir sağlamak için vakfın amaç ve mevzuatına uygun iktisadi işletmeler, ortaklıklar, şirketler ve yardım

sandıkları kurmak ve amaç ve hizmetler konularının gerektirdiği diğer işlem ve çalışmaları yapmaktır.

Vakfin gelirleri, amaç ve hizmet konularına uygun bağışlar; vakfin amaç ve hizmet konularına uygun olarak sunulacak hizmetlerden yasalar çerçevesinde alınacak ücret ve yararlanma payları; vakfin taşınır ve taşınmaz malları ile menkul kıymetlerinden elde edilecek kira, prim, temettü, komisyon, faiz, gelir payı ve diğer gelirler ile bunların satışından sağlanacak değer artışları; vakfin sahibi bulunduğu ya da ortak olduğu iktisadi işletme ve ortaklıklardan elde edeceği gelirler; vakfin amaç ve hizmet konularına uygun olarak yapılacak, koşullu ya da koşulsuz bağışlar, ölümle bağlı ya da bağlı olmayan vasiyetler; futbol karşılaşmaları, turnuvalar, geziler, gösteriler, her türlü toplu aktivite ve organizasyonlar, her türlü showlar, yarışma ve toplantılardan sağlanacak gelirler ile diğer gelirlerdir (m.18).

Bu bağlamda, PFTT m. 26 uyarınca her yıl birinci transfer döneminden önce Federasyonca belirlenecek, yaşam sigortası niteliğinde futbolcuların birikimi olarak, transfer ve vize işlemleri sırasında futbolcular adına kulüplerinden tahsil edilip, Türkiye Futbol Federasyonu Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfı hesabına intikal ettirilecek meblağa dair makbuzun verilmesi zorunludur. 2005-2006 sezonunda ve transfer dönemlerinde uygulanacak kararların 5. maddesinde; Amerikan Doları olarak belirlenmiş olan meblağın⁵⁹³ aynen veya ödeme tarihindeki T.C.M.B döviz satış kuru üzerinden Türk Lirası olarak Emeklilik Hakkı Kazanma Ödentisi adı altında TFF Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfı banka hesaplarına futbolcular adına kulüpler tarafından yatırılmasına, kulüplerin ödedikleri Emeklilik Hakkı Kazanma Ödentisi'ni futbolcuların ilk sair ödemelerine ilişkin hak edişinden mahsup edebilmelerine ve bu paraların yatırıldığı belgelendirilmeyen futbolcuların vize ve tescil işlemlerinin yapılmamasına karar verilmiştir.

Vakıf senedinin Geçici 4. maddesinde TFF Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfının futbolcuların ve kulüplerin yükümlülüğüne ilişkin hükümlerinin yönetmeliğe uygun olarak 1 Ocak 2000 tarihinden, isteğe bağlı emeklilik ile emeklilerin sağlık ve sosyal yardımlarına ilişkin hükümlerinin 1 Ocak 2011 tarihinden itibaren yürürlüğe gireceği hüküm altına alınmıştır. Böylece, "Emeklilik Hakkı Kazanma Ödentisi" açısından bir geçiş dönemi öngörülmüştür.

SSK'nın "Yardımlaşma sandıkları" başlıklı 128. maddesinde sigortalı çalıştırılan her türlü işlerde ve iş yerlerinde, herhangi ad altında kurulmuş veya

⁵⁹³ 2005-2006 sezonu için belirlenen meblağlar için bk.: Birinci Bölüm, C, 2, e; s. 101, dipnot: 252.

kurulacak olan borç verme, emekli ve yardım sandıkları ve benzerlerinin faaliyetlerine ve kuruluş amaçlarına göre ilgililere menfaatler sağlamaya devam edileceği ve bu sandıklara paraca yardımda bulunmak veya bunların yüklerini paylaşmanın kanun gereğince işverene düşen ödevlerin yerine getirilmesine engel olmayacağı düzenlenmiştir.

Aynı Kanunun geçici 20. maddesine göre bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsa veya birliklerin sandıkları, tüm personelini kapsayacak ve bu kişilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm; eşlerinin analık; eş ve çocuklarının hastalıkları halinde en az 506 sayılı Yasadaki yardımları sağlayacak; bu madde kapsamındaki yerler arasında personel geçişi olması halinde bu gibi personelin kendi sandıklarındaki kazanılmış haklarının da diğer ilgili sandığa veya kuracakları müşterek bir sandığa intikalini sağlayacak şekilde 506 sayılı Yasanın yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde birer vakıf haline getirildikleri takdirde; yeni statülerinin Çalışma Bakanlığı'nca onaylanmasıyla, anılan sandıkların personeli artık 506 sayılı Yasa açısından sigortalı sayılmayacaktır⁵⁹⁴

TFF Sosyal Yardım ve Dayanışma Vakfı, SSK geçici 20. madde çerçevesinde kurulan zorunlu sandık niteliğinde olmayıp SSK m.128 uyarınca kurulmuş yardımlaşma sandığı niteliğindedir. Bu tür sandıkların kuruluş amacı üyelerine başta SSK geçici 20. maddesi çerçevesinde kurulmuş olan zorunlu sandıklarda olduğu gibi sosyal güvenlik yardımları sunmak ve zorunlu sandıklardaki edimleri nitelik, nicelik bakımından daha da yükseltmektir⁵⁹⁵.

⁵⁹⁴ 506 sayılı Yasa 01.03.1965'te yürürlüğe girmesiyle dağınmış haldeki sandıkların statüsünün nasıl olması gerektiği ayrıca belirlenmiştir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bk.: SARAÇ Coşkun, Sosyal Sigortalar Hukukunda Kuruluş ve Üyelik Yönünden Banka, Sigorta Sandıkları, ÇMİS Dergisi, C.18, S.6, Kasım 2004, s.36 vd.

⁵⁹⁵ 128. maddede düzenlenen yardımlaşma sandıkları sigortalılar için öngörülmüş olup hem 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olarak çalışanlar hem de 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine göre kurulmuş olan zorunlu sandıklara tâbi çalışanlar bu sandıklara üye olabilmektedir. 506 sayılı Kanuna tabi olduğundan dolayı Sosyal Sigortalar Kurumundan faydalananlar ile zorunlu sandıklardan yararlananlar aynı zamanda bu ihtiyari sandıklara üye olabilmekte; buna yasayla izin verilmektedir. Zira, isteğe bağlı kurulduklarından, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesine dayanılarak kurulanların aksine yasayla kurulmuş sandıklardan sayılmazlar. İhtiyari sandıklara üyelik zorunlu değil isteğe bağlıdır (SARAÇ, 42).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: IV) YABANCI PROFESYONEL FUTBOLCULARIN YERİ

Profesyonel futbolcu sözleşmelerinin bir tarafını dernek veya anonim şirket niteliğinde olan kulüpler, diğer tarafını profesyonel futbolcu oluşturmaktadır. Profesyonel futbolcular T.C. vatandaşı olabileceği gibi yabancı kişiler de olabilir⁵⁹⁶. Bu durum, yani profesyonel futbolcunun yabancı olması sözleşmenin uluslararasılaşmasına sebebiyet verir⁵⁹⁷. Profesyonel futbolcu sözleşmesi niteliği itibariyle iş sözleşmesi olduğundan sözleşmenin uluslararasılaşması, uluslararası iş hukukunu⁵⁹⁸ ilgilendirmektedir.

Uluslararası iş hukuku, özel hukuk karakterli yabancı unsuru hâvi maddi milletlerarası iş ilişkilerine hangi devletin hukukunun uygulanabileceğini belirten normlardan oluşan bir bütünü ifade etmektedir. Bu bakımdan milletlerarası iş hukukunun konusunu tespit edebilmek için kanunlar ihtilafı normları ile maddi hukuk normları arasındaki farkın tespit edilmesi gerekmektedir. Çünkü bir kanunlar ihtilafı normu uyumsuzluk konusu hukukî ilişkiyi kendisi çözmez; bilâkis, uyumsuzluğun çözümünde, ilgili maddî hukuk düzenlerinden hangisinin yetkili

⁵⁹⁶ Federasyon tarafından hazırlanan tek tip Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinin yabancı futbolcular tarafından imzalanması sırasında sözleşmenin hükümleri noter yeminli tercüman huzurunda tercümesi yapıldığı ve bunun noterlikçe tasdiğe ait kısımda yer aldığı uygulamada gerçekleştirilmektedir.

⁵⁹⁷ Bir sözleşme yabancılık unsurunu yani bağlantı noktalarının en az iki tanesinin farklı hukuki düzene tabi olmasını içerdiği andan itibaren uluslararası kabul edilir. Tarafların farklı vatandaşlıklara sahip olması, farklı ülkelerde ikametgahların olması, sözleşmenin ifasının birden fazla ülkeyi kapsamaması sözleşmeye uluslararası nitelik verir. Fransız Hukukuna göre sözleşme tarafların ikametgahı veya vatandaşlığından tamamen bağımsız olarak sınırlar arası hizmet, mal, döviz hareketinin gerçekleştiği andan itibaren uluslararası nitelik kazanır. Mesela, yabancı bir oyuncunun bir kulüp tarafından istihdamı, iki farklı ülkedeki kulüpler arasında oyuncu transferine ilişkin sözleşmenin imzalanması sözleşmeye uluslararası nitelik verir (LOQUIN Eric, L'internationalisation des Contrats Sportifs (Les Contrats Sportifs, sous la direction G rald Simon), Presses Universitaires de France, Eylül 2003, s. 33-34).

⁵⁹⁸ Milletlerarası iş hukuku kavramı iki farklı alanı, yabancı unsur içeren maddi iş ilişkilerini düzenleyen normları ve milletlerarası iş hukuku kaynaklarını ifade etmek için kullanılmaktadır. Yabancı unsur hâvi iş hukukunun konusunu tespit edebilmek için kanunlar ihtilafı ve maddi hukuk kuralları arasındaki ayrımın yapılması gerekmektedir. Genel manada iş hukuku, hem bireylerin birbirleriyle olan hukuki ilişkilerini ve hem de bireylerin çalıştıkları ülke ile olan hukuki ilişkilerini düzenleyen kurallar bütünüdür. Buradaki hukuki ilişki ne tamamen kamu hukuku ne de tamamen özel hukuk karakterlidir. Yani buradaki hukuki ilişki karma bir yapıya sahiptir (DOĞAN Vahit, İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti, Yetkin Yayınları, Ankara 1996, s. 8-9).

olduğunu tespit eder. Daha doğrusu kanunlar ihtilafı kuralları, farklı ülkelerin hukuk düzenleri arasındaki çatışmayı gidermek için kısmi bir karar verir. Oysa maddi iş hukuku kuralları milletlerarası özel hukuk kurallarından farklı olarak, iç hukuka dahil olan hukukî uyuşmazlık konularını doğrudan doğruya kendileri çözerler⁵⁹⁹.

Sportif faaliyeti düzenleyen uluslararası sözleşmeler bir taraftan devletlerin hukukuna bağlı olur ve bu durum klasik kanunlar ihtilafı ile yetkili makam sorunlarını doğurur. Bu noktada öncelikli olarak çözülmesi gereken sorun yetkili makamın belirlenmesidir. Buna ilişkin olarak ilk ilke genel olup dava davalının ikametgahında görülebilecektir⁶⁰⁰.

TFF düzenlemeleri uyarınca yetkili yargı merciinin Tahkim Kurulu olması yabancı profesyonel futbolcular açısından bir anlam ifade etmemektedir. Tahkim Kurulunun yetkisi şu anda sadece Türk vatandaşı futbolcular için hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Ayrıca, uluslararası özel hukuk kişisi FIFA'nın kabul ettiği "Oyuncuların Transferi ve Statüsü Talimatı" bu konuda ulus üstü maddi hukuk kuralları getirmiş olup devletsel hukuki düzenlerin tamamına uygulanmaktadır. İlgili yönetmeliğin "FIFA'nın Yetkileri" başlıklı 22. maddesi uyarınca uluslararası unsurlar taşıyan kulüp ile oyuncu arasındaki "işe" ilişkin ihtilaflarda FIFA'nın yetkili olduğu kabul edilmiştir. Bununla birlikte, adil yargılanma hakkını sağlayan ve kulüplerle oyuncuların eşit temsili ilkesine uyan ulusal düzeyde bağımsız tahkim mahkemesinin Federasyon ve/veya toplu sözleşme mutabakatı çerçevesinde kabul

⁵⁹⁹ DOĞAN, 9.

⁶⁰⁰ Bu noktada, Avrupa Birliğinin üye ülkelerin mahkemelerinin uluslararası yetkisini tektipleştirdiğini ve bunun 22 Kasım 2000 tarihli yönetmelik ile yapıldığını dile getirmektedir. Davalının Avrupa Birliğine üye ülkelerden birinde ikamet etmesi halinde uygulanabilecektir. Bahsi geçen düzenleme sözleşmeler hukuku bağlamında tektip yetki kuralları öngörülmüştür. Belirlenen mahkemenin Birliğin üye ülkelerindeki yargılamaları yasaklama yetkisi bulunmaktadır. Bu yetki ihtilaf konusu sözleşmenin niteliğine göre belirlenecektir (LOQUIN, 38).

İlgili düzenleme iş sözleşmesinde yetkili makamın tespitinde özel düzenlemeler getirmiştir. Buna göre; Üye ülkede ikametgahı bulunan işveren ihtilafı ikametgahının bulunduğu yerdeki mahkemeye veya işçinin işi mutat olarak yerine getirdiği yerdeki mahkemeye veya işçinin en son çalıştığı yerdeki mahkemeye taşıyabilir. Spor iş sözleşmelerine uygulanacak bu metin gerçekten işverenin merkezinin bulunduğu ülke mahkemesini yetkili kılmaktadır. Bununla birlikte, işveren işçiye karşı davayı işçinin ikametgahının bulunduğu Avrupa Birliği üye ülkesinin mahkemesine taşıması da imkân dahilindedir.

Aynı şekilde yetkili makam konusunda yukarıda belirtilen kuralların uygulanmasından kaçınmak amacıyla sözleşmeye konulacak bir şartla yetkili makamın belirlenmesi imkan dahilindedir. Bununla birlikte bu tür şartların geçerli olabilmesi için –iş sözleşmesi burada hariç tutulmaktadır- taraflardan birinin Avrupa Birliği içinde ikamet etmesi ve tayin edilen mahkemenin bir üye ülkenin yargılaması olmasıdır. Bununla birlikte bu kuralın istisnası da iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Düzenlemenin 20. maddesine göre düzenleme gereğince işçiyi yetkili makamlara başvurmasını ortadan kaldıran tüm şartlar yasaklanmıştır. Ayrıca, üye ülke olmayan bir mahkemenin tahkim şartıyla yetkili kılınması halinde bu şart ancak belirlenen mahkeme hukukunda bu şartın kabul edilmesi ve yetkisi bertaraf edilen mahkeme hukukunun bertaraf edilme halini kabul etmesine bağlı olarak hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır (LOQUIN, 40-41).

edilmesi halinde bahsi geçen tahkim mahkemesi yetkili olacaktır. Aynı talimatın 24. maddesi uyarınca “İhtilafların Çözümü Merkezi” ihtilafı çözümlenecektir⁶⁰¹.

Bu noktada, yabancı profesyonel futbolcular ile kulüpler arasında “iş sözleşmesi”nden doğan ihtilaflarda FIFA yetkili olacaktır. Talimatta öngörülmüş şartların yerine getirilmesi halinde ancak ulusal düzeyde bağımsız bir tahkim mahkemesinin yetkili olacaktır. Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulunun tarafların eşit temsilini sağlaması mevcut düzenlemeler karşısında gerçekleşmediğinden Tahkim Kurulu bu tür konularda yetkili olamayacaktır⁶⁰².

Profesyonel futbolcu sözleşmesinden kaynaklanan uluslararası ihtilaflarda uygulanacak hukuk kuralının ne olduğu sorusuna verilecek yanıt⁶⁰³ tarafların sözleşme ilişkilerine belirli bir hukukun uygulanmasına dair iradeleri sözleşmeden açık olarak anlaşılıyor ise bu durumda tarafların bu iradelerinin yok kabul edilerek sözleşmeye objektif bağlama kurallarının uygulanması taraf menfaatlerine ve uluslararası alanda kabul edilmekte olan prensiplere uygun düşmeyecektir⁶⁰⁴. İş

⁶⁰¹ Bu noktada, yakın bir zamanda gerçekleşen bir olay dikkat çekici olup konuya ilişkin haber aşağıdadır: “Türkiye Futbol Federasyonu, FIFA Disiplin Komitesi’nin talebi üzerine, İkinci Lig B Kategorisi takımlarından Adanaspor’un 6 puanını daha sezon başlamadan sildi. Futbol Federasyonu’ndan yapılan açıklamada, futbolcu Thomas Berthold ile Adanaspor arasındaki ihtilafta 104.980 Euro ödemeye mahkum edilen Adanaspor’un öngörülen sürede sorumluluklarını yerine getirmediği, bu yüzden puanının silindiği belirtildi. FIFA Disiplin Komitesi’nin 13 Haziran 2005 tarihinde Futbol Federasyonu’na bir yazıyla durumu ilettiği bildirildi. FIFA kararlarına üye federasyonların uyma zorunluluğu nedeniyle Futbol Federasyonu’nun gelen talebbi uygulamaya koyduğu ve Adanaspor’un talimatlar gereği 6 puanının silindiği ifade edildi. Adanaspor’un bu durumda, İkinci Lig B Kategorisi müsabakalarına eksi 6 puan ile başlayacağına değinildi. Alman futbolcunun kendisine ödeme yapılmadığını belirterek FIFA’ya yaptığı başvurunun neticesinde olayın bu noktaya geldiğini belirten Adanaspor Kulübü Başkanı Çağdaş Ergin, ‘Berthold, 2001-2002 sezonunda takımımızda oynamıştı. Alınan futbolcuya yaklaşık 105 bin dolar borcumuz vardı. Ancak bu parayı ödeyemedik. Borçla ilgili dosya bugüne kadar devam etti ve kesinleşti’ dedi.” (<http://www.hurriyetim.com.tr/haber/0,,sid~1@w~1@tarikh~2005-08-02-t@nvid~611884,00.asp,15.08.2005>).

⁶⁰² Bu noktada, Fransız Profesyonel Futbol Şartı’nın 61. maddesinde öngörülen “Ulusal Pariter İstinaf Komisyonu”nda kulüp ile oyuncular arasında bir ihtilafın gerçekleşmesi noktasında “Profesyonel Kulüpler Ulusal Birliği” ve “Profesyonel Futbolcular Ulusal Birliği”nin üçer temsilcileri veya yedek temsilcilerle iki yıldan beri hiçbir kulübe bağlı olmayan, komisyonları dosyanın hukuki unsurları konusunda bilgilendiren, müzakereleri yönlendiren ve sadece tavsiye oyu bulunan bir hukukçunun başkanlığında karara bağlanmaktadır. Buna benzer bir düzenlemenin Türk Futbol Hukuku düzeni içinde yer alması halinde uluslararası nitelik taşıyan ihtilafların Tahkim Kurulunda çözülmesi mümkün olacaktır.

⁶⁰³ Tahkim Kurulu Talimatınının 16. maddesinde “Tahkim Kurulu, 3813 sayılı Kanun ve Ana Statü hükümleri ile FIFA ve UEFA kuralları ve yargılamaya ilişkin kanunların ilgili hükümleri ile diğer Talimatların bu Talimata aykırı olmayan hükümleri ile adalet ve nasafet esasları dairesinde kara verir” düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenlemenin usul hukukuna ilişkin kuralları içerdiğini T.C. vatandaşı profesyonel futbolcular açısından yabancılık unsuru gerçekleşmediğinden Türk Hukukunun maddi hukuk kuralları uygulanacaktır.

⁶⁰⁴ Şayet taraflar açık iradeleri ile belirli bir devletin hukukunu seçmişler ve fakat bu hukukun maddi hükümlerinin olaya uygulanmasını gerektiğini açıkça belirtmemişlerse, taraflar zımnen bu hukukun maddi hükümlerinin uygulanacağını kararlaştırmışlardır (DOĞAN, 88). Tahkim sözleşmesinde, hakemlerin, uyuşmazlığı maddi hukuk kurallarına göre çözümlenmeleri öngörülmüş ise, hakemler bu maddi hukuk kurallarına göre karar vermek zorundadırlar. Tarafların arasındaki sözleşmede

sözleşmeleri açısından tarafların uygulanacak hukuk kuralını tayin etmemesi halinde objektif bağlama kuralı olarak sözleşmeye karakterini veren edime yani işçinin edimi uygulanacaktır. Böyle olunca da işçinin edimini mutad olarak yerine getirdiği ülke hukukunun (mutad iş yeri) Türk hukuku bakımından dan iş sözleşmeleri alanında ilk derecede objektif bağlama kuralı olarak kabul edilmesi daha uygun gözükmektedir⁶⁰⁵.

Profesyonel Futbolcu Sözleşmesinde taraflar ihtilaf halinde uygulanacak maddi hukuk kurallarına ilişkin bir düzenleme yapmadıkları takdirde uyuşmazlığın çözümü sırasında maddi hukuk kuralları olarak iş sözleşmesinin mutad olarak yerine getirildiği yer olan Türkiye’de geçerli maddi hukuk kuralları uygulanacaktır. Bununla birlikte, FIFA ve UEFA’nın maddi hukuk kuralları emredici hukuk kuralları olarak telakki edilip uygulanacaktır⁶⁰⁶.

Profesyonel futbolcuya ilişkin düzenlemelerin yabancı profesyonel futbolcu için de geçerli olduğunu belirtmek gerekir. Türkiye Futbol Federasyonunun 2005-2006 sezonunda uygulanacak kurallarında yabancı profesyonel futbolcular için Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatınının 26. maddesi çerçevesinde aşağıdaki düzenlemeler getirilmiştir:

“a) 2005–2006 Sezonunda; profesyonel faaliyette bulunan Türkiye Profesyonel Birinci Süper Ligine dahil kulüplerin seçme hakkı kendilerine ait olmak üzere; Federasyonca belirlenmiş transfer ve tescil dönemleri içerisinde olmak kaydı ile 6 yabancı uyruklu futbolcu ile doğrudan veya Lisanslı Futbolcu Temsilcileri aracılığı ile Profesyonel Futbol ve Transfer Talimatı hükümlerine uygun sözleşme imzalayabilmelerine ve müsabakalarda oynatabilmelerine,

b) Yabancı uyruklu futbolcu transfer eden veya geçici olarak alan kulüplerin ;
Birinci yabancı uyruklu futbolcu için : 22.000,00.-YTL

hakemlerin maddi hukuk kurallarına göre hüküm verecekleri kabul edilmiş ise, hakemlerin yetkilerininin maddi hukuk kurallarıyla sınırlandırılmış demek olduğunu ve tahkimnamede tayin edilen esastan başka bir esasa karar veren hakemin, yetki dışında ve tahkim konusu dışında bir karar vermiş olacağından bu hal bozma sebebi teşkil edecektir (SARISÖZEN N. Serhat, Medeni Usul Hukukunda Hakem Yargılaması, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 2005, s.48).

⁶⁰⁵ DOĞAN, 89. Yazara göre karşılaştırmalı hukukta ikinci derecede objektif bağlama kuralı olarak nazara alınmakta olan merkez yeri (işletme merkezi) hukukunun, Türk hukuku bakımından objektif bağlama kuralı olarak nazara alınması, mevcut pozitif düzenlememiz nedeniyle pek mümkün gözükmemekte olup işletme merkezine bağlama veya İsviçre Hukukunda kabul edildiği gibi işverenin ikametgahı veya mutad meskeni hukuklarına bağlama Türk Hukuku bakımından ancak objektif bağlama kuralının son basamağını oluşturan sıkı irtibatlı yer hukukunun değerlendirilmesinde nazara alınacaktır (DOĞAN, 89). İş sözleşmeleri bir kez daha özel kurallarla çözüme bağlanmaktadır. Roma Konvansiyonunun 6. maddesi uyarınca uygulanacak hukuk işçinin sözleşmenin ifası sırasında olağan olarak işini yerine getirdiği yerin hukuku uygulanacaktır (LOQUIN, 43).

⁶⁰⁶ LOQUIN, 46.

İkinci yabancı uyruklu futbolcu için : 27.500,00.-YTL
Üçüncü yabancı uyruklu futbolcu için : 33.000,00.-YTL
Dördüncü yabancı uyruklu futbolcu için : 38.500,00.-YTL
Beşinci yabancı uyruklu futbolcu için : 44.000,00.-YTL
Altıncı yabancı uyruklu futbolcu için : 55.000,00.-YTL'sını,

Alt Yapı Fonu olarak Federasyon hesabına ödeme yapmalarına, ancak yabancı uyruklu kaleci ile sözleşme yenileyen veya transfer eden kulüplerin yukarıdaki sıralamaya bakılmaksızın 77.000,00.-YTL'yı Alt Yapı Fonu olarak Federasyon hesabına ödemelerine,

Alt Yapı Fonunun yabancı uyruklu kaleciler sıralamaya dahil edilmeksizin, kulübe gelen yabancı uyruklu futbolcu adedine göre ödenmesine,

Sözleşmesi devam eden yabancı uyruklu futbolculardan ve kendi kulübü ile sözleşme yenileyen kaleci hariç diğer yabancı uyruklu futbolculardan alt yapı fonu alınmamasına,

Kulüplerin, 6 yabancı uyruklu futbolcu ile sözleşme imzalamış olmaları şartı ile, bu 6 yabancı uyruklu futbolcudan herhangi birinin sözleşmesinin fesih edilerek, transfer ve tescil dönemleri içerisinde kaleci hariç yeni bir yabancı uyruklu futbolcu ile sözleşme imzalamaları halinde, bu futbolcu için Alt Yapı Fonu alınmamasına, bu hakkın her yıl ancak bir kere kullanılmasına,

Bu paralar Federasyonun ilgili hesabına yatırılmadıkça, yabancı uyruklu futbolcu tescilinin yapılmamasına ve lisansının verilmemesine,

Alt Yapı Fonu yatırılan yabancı uyruklu futbolcunun resmi müsabakalarda oynamadan sözleşmesinin fesih edilmesi durumunda, talep halinde yatırılan alt yapı fonu bedelinin kulübe iade edilmesine,

c) Türkiye Profesyonel İkinci Ligi A Kategorisi, Türkiye Profesyonel İkinci Ligi B Kategorisi ve Türkiye Profesyonel Üçüncü Liginde yabancı uyruklu futbolcu oynatılmamasına, ancak 2004 – 2005 Sezonu sonunda Türkiye Profesyonel Birinci Süper Liginden düşen takımlarda bulunan ve sözleşmeleri devam eden yabancı uyruklu futbolcuların, sözleşme süreleri sonuna kadar kulüplerine bağlı olarak kalabilmelerine, ancak, Türkiye Profesyonel İkinci Ligi A Kategorisi müsabakalarında düzenlenen müsabaka isim listesine bunlardan sadece 2 tanesinin yazılabilmesine ve oynatılabilmesine,

d) Türk tabiyetine geçecek yabancı uyruklu futbolcuların, Türk tabiyetine geçtikleri Bakanlar Kurulu Karar tarihinden itibaren, ancak beş yıl sonra Türk sıfatı

ile oynayabilmelerine, ancak A Milli Futbol Takımımızda oynama uygunluğu kazanan futbolcuların bu hükmün dışında tutulmasına,

e) Uluslararası transferlerde FIFA Kurallarının uygulanmasına,”
karar verilmiştir.

Gerek bireysel iş hukuku ve toplu iş hukukunda ve gerekse sosyal güvenlik hukukuna ilişkin düzenlemeler yabancı profesyonel futbolcular için de geçerlidir. 29.03.2003 tarihli 4958 sayılı Kanunun 57. maddesiyle, 506 sayılı SSK'nun yabancıların sigortalılığına ilişkin m.3/II,A hükmü⁶⁰⁷ tümüyle yürürlükten kaldırılmıştır. 4958 sayılı Kanunla sözü edilen SSK m.3/II,A hükmünün yürürlükten kaldırılmasıyla birlikte, sigortalı olunması için Türk Vatandaşı olmak gibi bir koşul mevcut olmadığından, yabancılar da Kanunun yürürlük tarihi olan 06.08.2003 itibariyle 506 sayılı Kanunun uygulanmasında Türk vatandaşları gibi tüm sigorta kolları açısından zorunlu sigortalı sayılacaklardır⁶⁰⁸.

Yabancıların sigortalılığı, tarafı oldukları iş sözleşmesine göre yaptıkları çalışmalarından kaynaklandığı için, sözü edilen kişilerin öncelikle Türkiye’de çalışma iznine sahip olmaları gerekmektedir. 506 sayılı Kanunun 140. maddesinin (b) fıkrasına göre; işe giriş bildirgesini yasal süresi içinde vermeyen işverenlere, bildirilmeyen sigortalıların çalışma izni olmaması durumunda asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası verileceği öngörülmüştür.

Yabancı kavramına mülteciler ve vatansızların dahildir. Sosyal Sigortalar Kurumunun bir genelgesine göre, mülteciler de Türk vatandaşları gibi Sosyal Sigortalar Yasasından yararlanabilirler. 25.09.1981 tarihli ve 2527 sayılı Yasayla Türk soylu yabancılara, Türkiye’de çalışma hakkı tanınmış olup (m.5) sözü edilen kimseler artık Türk vatandaşları gibi sosyal sigortalardan yararlanabileceklerdir⁶⁰⁹. 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununun m.24/II,b hükmü, yabancı uyrukluları kapsam dışı bırakmış, bu hüküm de 20.06.1987 tarih ve 3396 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle, sadece Türk asıllı yabancılara Bağ-Kur’a tabi olabilme olanağı tanınmıştı. 1479 sayılı Kanunun m.24/II, b hükmü, önce 616 sayılı KHK ile ve en son olarak da 4956

⁶⁰⁷ Bunun sonucu olarak, Türkiye’de bir işverenin yanında iş sözleşmesine göre çalışan yabancılar, sadece kısa vadeli sigorta kolları yönünden zorunlu sigortalı sayılmakta, uzun vadeli sigorta kolları ise ancak yazılı istekte bulunmaları halinde kendileri hakkında uygulanmaktaydı. Yargıtay, “yazılı istek” koşulunu geçerlilik değil, ispat koşulu olarak kabul etmekte ve yazılı istekten bulunmayan fakat, primleri ödeyen yabancı uyruklular hakkında uzun vadeli sigorta kollarının uygulanacağı kabul etmekteydi (GÜZEL-OKUR, 98).

⁶⁰⁸ Yabancı uyrukluların tüm sigorta kolları açısından zorunlu sigortalı sayılmaları yazılı talep koşuluna da bağlı olmayıp, SSK m.6/I uyarınca, işe alınmalarıyla kendiliğinden sigortalı sayılacaklardır (GÜZEL-OCAK, 123).

⁶⁰⁹ GÜZEL Ali-OCAK Saim, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda 4958 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler, Legal İSGHD, Ocak-Şubat-Mart 2004, S.1, s. 124.

sayılı Kanunla tümüyle yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece, çok isabetli olarak, yabancılara, Türk asıllı olup olmalarına bakılmaksızın, zorunlu Bağ-Kur sigortalılığı hakkı tanınmış olmaktadır⁶¹⁰.

Yabancıların Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirlemek amacıyla çıkarılan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna⁶¹¹ dayanılarak çıkartılan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde⁶¹² değişiklik yapan yönetmelikle⁶¹³ çalışma izni muafiyetlerinin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre, Türkiye Futbol Federasyonunca veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce talepleri uygun bulunan yabancı futbolcular ile diğer sporcu ve antrenörlerin sözleşmeleri süresince çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.

Böylece, yabancı profesyonel futbolcular açısından çalışma izni alınmasına gerek kalmayacaktır. Yabancı uyruklu futbolcular için çalışma izni alınmasına gerek olmayıp, Federasyonca verilecek uygunluk belgesi ile ilgili Valiliklerden ikamet tezkeresi kulüplerce alınacaktır. Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca yabancı profesyonel futbolcuların kulüpleri tarafından sigortalı bildirimleri yapılma ve hem kısa hem uzun vadeli tüm sigorta primlerinin yatırılması zorunluluğu getirilmiştir.

Bununla birlikte, yabancı profesyonel futbolcular için çalışma izninin aranmaması 140. maddede öngörülen idari para cezası ile karşı karşıya kalınmayacağı sonucunu doğurmamaktadır. Bu hüküm açısından amaçsal yorum çerçevesinden şu sonuca varılabilir: İlgili hüküm Türk vatandaşları için sadece bildirgeyi yasal süresi içinde Kuruma vermeyenlere ve yabancılar açısından ise çalışma izninin olmaması durumunda asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası verileceğini düzenlemiştir. Bu bağlamda profesyonel futbolcuların çalışma izninden muaf tutulması karşısında idari para cezasında suçun unsuru futbolcunun işe giriş bildirgesinin Kanunun 9. maddesinde öngörülen yasal süre içinde Kuruma verilmemesi olacaktır. İlgili düzenleme sadece çalışma izinlerine tabi yabancı kişiler açısından öngörülmüş olup çalışma izninden muaf tutulan yabancılar açısından sigortalı bildirimlerinin süresinde yapılmaması halinde verilecek idari para cezası her sigortalı için bir aylık asgari ücret kadardır. Böylece, yabancı profesyonel

⁶¹⁰ GÜZEL-OCAK, 125.

⁶¹¹ İlgili kanun 06.03.2003 tarihli ve 25040 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁶¹² İlgili yönetmelik 29.08.2003 tarihli ve 25214 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁶¹³ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 24.04.2004 tarihli ve 25442 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

futbolcuların sigorta giriş bildirgelerinin süresinde verilmemesi halinde aylık asgari ücret tutarında idari para cezası verilecektir. Bu noktada, konuya ilişkin düzenlemede açıklık sağlanması açısından gerekli değişikliklerin yapılması ise kanaatimizce yerinde olacaktır.

Yabancı profesyonel futbolcunun futbol faaliyeti dışında ağırlıklı faaliyeti Bağ-Kur'a tabi bir çalışma olması halinde ise gene zorunlu Bağ-Kur sigortası yaptırma gerekliliği doğmaktadır. Bununla birlikte, yabancı profesyonel futbolcular için öngörülmüş olan alt yapı fonunun yüksekliği ve kural olarak Türkiye Profesyonel Birinci Liginde veya istisnaen İkinci Lig A Kategorisinde futbol faaliyetini yerine getirmesi gerçeği karşısında yabancı profesyonel futbolcuların ağırlıklı faaliyetinin futbol dışında Bağ-Kur'a tabi bir çalışma olması mümkün gözükmemektedir.



SONUÇ

Profesyonel futbolcu sözleşmesi dikkate alındığında profesyonel futbolcunun gördüğü faaliyetin iş olduğu ortaya çıkacaktır. Profesyonel futbolcu, iş sözleşmesi niteliğindeki profesyonel futbolcu sözleşmesi ile istihdam edilmekte olup iş ilişkisinden doğan tüm haklara sahip olmakta ve aynı şekilde karşılığında borç yükümlenmektedir. Profesyonel futbolcunun 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinin (g) bendi gereğince istisna kapsamında yer alması işçi sıfatını etkilememektedir.

Profesyonel futbolcu sözleşmesi kulüp ile futbolcu arasında imzalanan, futbolcunun futbol faaliyetini yerine getirme borcu altına girdiği ve kulübün de ücret ödeme borcu altında olduğu ve aralarında hukuki bağımlılık ilişkisinin mevcut olduğu belirli süreli iş sözleşmesidir. Belirli süreli iş sözleşmesi olması nedeniyle iş sözleşmelerinin bu türünün özel uygulamalarına ilgili bölümlerinde değinilmiştir.

Profesyonel futbolcu sözleşmesi sadece taraflarını ilgilendiren bir sözleşme olmayıp sözleşmenin TFF'ye tescil edilmesi zorunluluğu sözleşmenin geçerlilik kazanmasında büyük önem arz etmektedir. TFF tarafından sözleşme tescil edilmediği sürece sözleşmenin profesyonel futbolcu sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. TFF'nin yaptığı tescilin hukuki niteliği ise geciktirici şart benzeri sözleşmenin geçerliliğini etkileyen kanuni unsurdur.

Gerek kulüplerin futbol faaliyetlerini yerine getirmek için önceden TFF'ye tescil edilirken TFF'nin talimatlarına uyacağını baştan kabul etmesi ve gerekse profesyonel futbolcu sözleşmesinin tescili ile de futbolcunun bu şartlara uyacağını belirlenmesi TFF'nin işverenin yönetim hakkının bir kısmına sahip olduğunu göstermektedir. TFF, profesyonel futbolcuya talimatlar uyarınca verilecek cezalar başta olmak üzere sözleşmeye doğrudan etki edebilmektedir.

Futbolcunun profesyonellik sıfatını kazanması transfer gerçekleştiği andan itibaren meydana gelir. Profesyonellik sıfatının kazanılması ile bu sıfatın getirdiği tüm haklar ve borçlar futbolcunun şahsında doğmaktadır. Transfer türlerinden biri

olan geçici transfer ise, niteliği itibariyle İş Kanununda ilk defa yasal düzenleme alanı bulan geçici iş ilişkisinin profesyonel futbol alanında uygulanmasıdır.

İşçi sıfatını haiz profesyonel futbolcu, ücret isteme hakkı, yıllık ücretli izin hakkı, hafta tatili ve ulusal bayram ile genel tatiller hakkı başta olmak üzere ve ayrıca PFTT’de düzenlenmiş diğer haklara sahip olmakla beraber işgörme borcu, sadakat borcu, talimatlara uyma borcu, rekabet etmeme borcu ile PFTT’de öngörölmüş borçları yerine getirmek zorundadır.

Profesyonel futbolcu sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi niteliğinde olduğundan sözleşmede belirlenen sürenin bitmesi sebebiyle sona erme, ölüm sebebiyle sona erme, kulübün tüzel kişiliğini kaybetmesi ve iflası sebebiyle sona erme, imkansızlık sebebiyle sona erme ve bozucu şartın gerçekleşmesi nedeniyle sona erme şeklinde kendiliğinden sona ererler. Profesyonel futbolcu sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla ve tek taraflı hukuki işlemle yani fesih beyanıyla sona erme olmak üzere hukuki işlemle de sona erebilir.

Profesyonel futbolcu sözleşmesinin sona ermesinden sonra profesyonel futbolcu serbest kalmakta, yazılı olarak düzenlenmişse sır saklama borcu ve rekabet yasağı borcu içine girebilmekte, tarafların tazminat talep hakları doğmakta ve PFTT’de öngörölen sportif cezalar söz konusu olabilmektedir. Profesyonel futbolcu sözleşmesinden doğan ihtilaflarda TFF Tahkim Kurulunun münhasıran yetkili olduğunu ve ancak sadece 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca doğan ihtilaflarda İş Mahkemelerinin görevli olduğunu belirtmek gerekir.

Profesyonel futbolcu, Sendikalar Kanunu açısından işçi niteliğini haiz olduğundan kanunun getirdiği tüm haklardan başta sendika kurma, sendika üyesi olma, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu uyarınca toplu iş sözleşmesi imzalama hakkına , gerektiğinde toplu iş mücadeleleri yoluna başvurma hakkına sahip olduğunu belirtmek gerekir.

Profesyonel futbolcu iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştığından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu uyarınca sigortalı sayılmaktadır. Sigortalı kapsamına girdiğinden kanunun düzenlediği haklara sahip olmaktadırlar. Aynı şekilde, kulüp işveren niteliğine sahip olduğundan kanunla kendisine yüklenen yükümlölükleri yerine getirmek zorundadır.

Profesyonel futbol faaliyetlerinin sadece Türk vatandaşı profesyonel futbolcular tarafından yerine getirilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, kulüplerin yabancı profesyonel futbolcuları kulüplerinde istihdam ettiği bilinen bir gerçektir.

Yabancı profesyonel futbolcuların bu şekilde çalıştırılması kendisine Türk vatandaşı profesyonel futbolculara tanınan hakları ve belirlenen yükümlülükleri yerine getirmeyeceği anlamına gelmez. Yabancı profesyonel futbolcu da aynı şekilde haklarını talep etme ve yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğu bulunmaktadır.



KAYNAKÇA

- **AKYİĞİT, Ercan** : İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara 1995, (Ödünç İş İlişkisi).
- **AKYİĞİT, Ercan** : Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990, (Kesin Hükümsüzlük).
- **AKYİĞİT, Ercan** : İş Güvencesi Uyuşmazlığının Özel Hakeme Götürülmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.: 19, Ağustos-Kasım 2004, S.: 1-2 (Özel Hakem).
- **ALPAGUT, Gülsevil** : Belirli Süreli İş Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, İstanbul 1998.
- **ALTUNKAYA, Mehmet** : Edimin Başlangıçtaki İmkânsızlığı, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.
- **ARSLAN, Türker** : Futbol Tahkim Kurulu Kararları Işığında Seyirci Şiddeti, Sporda Şiddet ve Fanatizm Semineri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2004.
- **ARSLANKÖYLÜ, Resul** : Sosyal Sigortalar Kanunu Yorumu, Yetkin Yayınları, Ankara 2004.
- **ARSLANOĞLU, Kaan** : Futbolun Psikiyatrisi (Sporun Psikolojisi ve Psikiyatrisi), İthaki Yayınları, İstanbul 2005.
- **AYDIN, Ufuk** : İş Sözleşmesinin Anlaşma ile Sona Erdirilmesi, ÇMİS Dergisi, Mayıs 2004, C.: 18, S.: 3.
- **BARLAS, Nami** : Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, Kazancı Yayınları, İstanbul 1992.
- **BAŞARAN, Murat**
ATAY, Tezcan : Spor ve Sporcunun Vergilendirilmesi ve Vergi Avantajları, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2003.
- **BAŞPINAR, Veysel** : Vekilin (Avukatın, Hekimin, Mimarın, Bankanın) Özen Borcundan Doğan Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2004.

- **BAŞTÜRK, Faruk** : Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu Üzerine, Legal Hukuk Dergisi, Aralık 2004, Yıl: 2, S.: 24 (Tahkim Kurulu).
- **BAŞTÜRK, Faruk** : Teknik Direktör ve Antrenörlerin Hukuki Durumu, Legal İSGHD, S.: 6, Nisan-Mayıs-Haziran 2005 (Teknik Direktör).
- **BAŞTÜRK, Faruk** : Şenol Güneş Kararı, Legal İSGHD, S.: 7, Temmuz-Ağustos-Eylül 2005, (Karar)
- **BECKER, Herman** : İsviçre Borçlar Kanunu Şerhi (Çeviren: A. Suat Dura), Yargıtay Yayınları, Ankara 1993.
- **BERKSUN, Abdullah
EŞMELİOĞLU, İbrahim** : Açıklamalı, Gerekçeli-İçtihatlı Sendikalar Kanunu, Seçkin Kitabevi, Ankara 1989.
- **BLANPAIN, Roger** : The Legal Status of Sportsmen and Sportswomen under International, Avropean and Belgian National and Regional Law, Kluwer Law International, 2003.
- **COŞAR, Vedat Ahsen** : Sporcuların İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Hukuku Yönünden Statüleri, Yargıtay Dergisi, Ocak 1975.
- **ÇAKMAK, Naci Münci** : Türkiye Futbol Federasyonunun Hukuki Statüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1999.
- **ÇANKAYA, Osman Güven** : Aynı Sürelerde Değişik Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Tabi Olarak Çalışma Hali ve Bununla İlgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun Bir Kararının İncelenmesi, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi (Resul Arslanköylü'ye Armağan), C.: 7, S.: 3, Ankara 2004.
- **ÇELENER, Balca
GÖKTUNA, Ege** : Gelir Vergisi Açısından Sporcu Ücretlerinin Değerlendirilmesi, Legal Mali Hukuk Dergisi, S.: 3, Mart 2005.
- **ÇELİK, Nuri** : İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 17. bası, Beta Yayınları, Eylül 2004, İstanbul (İş Hukuku).
- **ÇELİK, Nuri** : İş Güvencesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Yayınları, 2003/3, İstanbul 2003 (İş Güvencesi).

- **ÇENBERCİ, Mustafa** : İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Beşinci Bası, Ankara 1984.
- **DENİZ, Umut** : Profesyonel Futbolcuların Hukuki Durumu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 1998.
- **DION, Sophie** : La Charte du Football Professionnel, (Les contrats sportifs, sous la direction G rald Simon), Presses Universitaire de France, Eylül 2003.
- **DOĞAN, Vahit** : İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilafı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti, Yetkin Yayınları, Ankara 1996.
- **DORUKKAYA Şakir, KIRATLI, Aydın, EBİÇLİOĞLU, Fatih Kemal** : Türkiye’de Futbol Kulüplerinin Şirketleşmesi, Halka Açılması, Finansmanı ve Vergileme, İstanbul 1998.
- **EKMEKÇİ,  mer** : 4857 sayılı İş Kanunu’nda Geçici ( d n) İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi, Legal İSGHD, S.: 2, Nisan-Mayıs-Haziran 2004.
- **EKONOMİ, Münir** : Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1998.
- **ENGİN, E. Murat** : Gençlerin İş Güvenliği, imento İşveren Dergisi, Eylül 1994, C.: 8, S.: 5 (İş Güvenliği).
- **ENGİN, E. Murat** : Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, 1993, (İşveren).
- **ENGİN, E. Murat** : İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi, Beta Yayınları, İstanbul 2003 (İşletme Gerekleri).
- **ENGİN, E. Murat** : İşverenin İşin Görülmesini İsteme Hakkını Devri: Ödünç İş İlişkisi, İş Hukuku Dergisi, C.: I, ( d n İş İlişkisi).
- **EREN, Fikret** : Borçlar Hukuku Umumi Hükümler, C.3, Ankara 1991.

- **EYRENCİ, Öner** : 4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeler, Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayını.
- **ERTAŞ Şeref-PETEK, Hasan** : Spor Hukuku, Yetkin Yayınları, Ankara 2005.
- **ERTÜRK, Erkan** : Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, Turhan Kitabevi, C.: 1, Ankara 2001.
- **FİŞEK, Kurthan** : Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi, YGS Yayınları, İstanbul 2003.
- **GENÇ, Durmuş Ali** : Spor Hukuku Ders Kitabı, Alfa Yayınları, İstanbul 1998.
- **GÖNEN Teoman** : Profesyonel Futbolcu ve Sosyal Sigortalar, İş ve Hukuk Dergisi, 1971, S. : 60.
- **GÜNAL, Nadi**
KÜÇÜKGÜNGÖR, Erkan : Türk Spor Hukukunun Genel Esasları ve İlgili Mevzuat, Yetkin Yayınları, Ankara 1998.
- **GÜNAY, Cevdet İlhan** : Cezaî Şart (BK m.158-161), Turhan Kitabevi, Ankara 2002.
- **GÜNCEL HUKUK DERGİSİ** : Spor ve Hukuk, Temmuz 2004, S.: 7.
- **GÜNTHER, Hans-Ludwig** : Ceza Hukuku Açısından Spor Oyunlarında Kural İhlallerinin Değerlendirilmesi ve Nitelendirilmesi, (Çev. Mustafa Ruhan Erdem), Spor ve Ceza Hukuku, Seçkin Yayınları, Ankara 2004.
- **GÜZEL, Ali** : Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997.
- **GÜZEL, Ali-OCAK, Saim** : 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda 4958 Sayılı Kanun ile Yapılan Değişiklikler, Legal İSGHD, Ocak-Şubat-Mart 2004, S.: 1.

- **GÜZEL, Ali-OKUR, Ali Rıza** : Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları, Yenilenmiş 10. Bası, İstanbul 2004.
- **ILDIR, Gülgün** : Alternatif Uyuşmazlık Çözümü (Medeni Yargıya Alternatif Yöntemler), Seçkin Yayınları, Ankara 2003.
- **İZVEREN, Adil** : İşçinin İhtimam Mükellefiyeti, Adalet Dergisi, S.: 11.
- **KADİRBEYOĞLU, İbrahim** : Futbol Hukuku Tahkim Usulü ve Tahkim Kurulu Kararları, İstanbul 1996.
- **KAZANCI, Mehmet Necmettin** : Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2002.
- **KOCAAĞA, Köksal** : Türk Özel Hukukunda Cezaî Şart (BK.m.158-161), Yetkin Yayınları, Ankara 2003.
- **KURU, Baki** : Medenî Usul Hukuku, Yetkin Yayınları, Genişletilmiş 12. Baskı, Ankara 2000.
- **ARSLAN, Ramazan**
- **YILMAZ, Ejder**
- **KURU, Baki** : İcra ve İflas Hukuku, Türkmen Kitabevi, İstanbul 2004.
- **KÜÇÜKGÜNGÖR, Erkan** : Türk Hukukunda Sporcuların Hukuki Durumu, Ankara Barosu Dergisi, 1999/1, (Sporcular).
- **KÜÇÜKGÜNGÖR, Erkan** : Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu'nun Yapısı ve Tahkim Kurulu Kararlarının Niteliği, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. : 50, 2001, S.: 2 (Tahkim Kurulu).
- **LOQUIN, Eric** : L'internationalisation des contrats sportifs, (Les contrats sportifs, sous la direction Gérald Simon), Presses Universitaire de France, Eylül 2003.
- **MANDIN, François** : Les Obligations du Sportif Professionnel, (Les contrats sportifs, sous la direction Gérald Simon), Presses Universitaires de France, Eylül 2003.
- **MESTRE, Jacques** : Contrats Sportifs et Droit des Obligations, (Les contrats sportifs, sous la direction Gérald Simon), Presses Universitaire de France, Eylül 2003.

- **MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi** : İş Hukukunda İşçinin Sözleşmeden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım, Yargıtay Dergisi, C.: 13, S.: 1-2, Ocak-Nisan 1987
- **NARMANLIOĞLU, Ünal** : Belirli Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Sözleşmesinin İşverence Haksız Feshi Halinde Kıdem Tazminatı Talep Hakkı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.: 5, Nisan 2000, S.: 3.
- **OĞUZMAN, Kemal** : Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet (İş) Akdinin Feshi, İstanbul 1955.
- **OĞUZMAN, Kemal BARLAS, Nami** : Medeni Hukuk (Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar), Beta Yayınları, 10. Bası, İstanbul 2003.
- **ÖCAL, Derya** : Halkla İlişkiler Endüstrisi, Popüler Spor ve Futbol, Toplumbilim (Futbol Özel Sayısı), S.: 16, Ekim 2002, İstanbul.
- **OĞUZMAN, Kemal-ÖZ, Turgut** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, İstanbul 2000.
- **ÖZBEK, Mustafa** : Alternatif Uyuşmazlık Çözümü, Yaklaşım Yayınları, Ankara 2004.
- **PETEK, Hasan** : Profesyonel Futbolcu Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2002.
- **REİSOĞLU, Seza** : Hizmet Akdi Mahiyeti-Unsurları-Hükümleri AÜHF Yayınları, Ankara 1968.
- **SARAÇ, Coşkun** : Sosyal Sigortalar Hukukunda Kuruluş ve Üyelik Yönünden Banka, Sigorta Sandıkları, ÇMİS Dergisi, C.: 18, S.: 6, Kasım 2004.
- **SARİBRAHİMOĞLU, Selim BAKANAY, Mehmet Ali TEKİN, Tarık** : Spor Hukuku, Ankara 2002.
- **SARISÖZEN, N. Serhat** : Medeni Usul Hukukunda Hakem Yargılaması, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 2005.
- **SAVAŞ, İsa** : Spor Sözlüğü, Remzi Kitabevi, İstanbul 1989.
- **SAYMEN, Ferit** : Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.

- **SELİÇİ, Özer** : Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1977.
- **SEROZAN, Rona** : Borçlar Hukuku Genel Bölüm: İfa, İfa Engelleri, Haksız Zenginleşme; Filiz Yayınları, İstanbul 2002 (İfa).
- **SEROZAN, Rona** : Medeni Hukuk (Genel Bölüm), Vedat Kitapçılık, İstanbul 2004 (Medeni).
- **SERT, Mahmut** : Giriş, Toplum Bilim (Futbol Özel Sayısı), S.: 16, Ekim 2002, İstanbul.
- **SEVİMLİ, K. Ahmet** : İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, CMİS Dergisi, Mart 2003, C.: 17, S.: 2.
- **SILANCE, Luc** : Les Sports et Le Droit, De Boeck&Larcier, Belçika 1998.
- **SOYER, Polat** : İşçinin İş Görme Borcu, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- **STEMMLER, Theo** : Futbolun Kısa Tarihi, Çeviren: Necati Aça, Dost Yayınları, Ankara 2000.
- **SÜZEK, Sarper** : İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara 1976 (Fesih Hakkı).
- **SÜZEK, Sarper** : İş Akdinin Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Savaş Yayınları, Ankara 1989 (Askı).
- **SÜZEK, Sarper** : İş Hukukunun Genel Esasları, Savaş Yayınevi, Ankara 1998 (Genel Esaslar).
- **SÜZEK, Sarper** : Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS Yayınları, İstanbul 2000 (Değerlendirme).
- **SÜZEK, Sarper** : İş Hukuku, Beta Yayınları, 2. Bası, İstanbul 2005, (İş Hukuku).
- **Tahkim Kurulu Örnek Kararları 1998-2003** : Türkiye Futbol Federasyonu Yayınları, Ocak 2004 (Örnek Kararlar).
- **TALİMCİLER, Ahmet** : Futbolun "Meta"laşması, Toplum Bilim (Futbol Özel Sayısı), S.: 16, Ekim 2002, İstanbul.

- **TEKİNAY, S. Sulhi AKMAN, Servet BURCUOĞLU, Haluk ALTOP, Atilla** : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Filiz Kitabevi, Yedinci Baskı, İstanbul 1993.
- **TUNCAY, Aziz Can** : İş Hukukunda İşveren Vekili Kavramı, Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu, İstanbul 1977 (İşveren Vekili).
- **TUNCAY, Aziz Can** : Hukukumuzda İşveren Vekili, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Çıkan Sorunlar, İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 1997 Yılı Toplantısı, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1997 (Baro).
- **TUNCAY, Aziz Can** : Toplu İş Hukuku, Alfa Yayınları, İstanbul 1999 (Toplu İş Hukuku).
- **TUNCAY, Aziz Can EKMEKÇİ, Ömer** : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Güncelleştirilmiş 11. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2005.
- **TUNÇOMAĞ, Kenan CENTEL, Tankut** : İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, Kasım 2003, İstanbul.
- **TÜRKMEN, Murat** : Profesyonel Futbolcu Transfer Sözleşmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2003
- **UÇAR, Salter** : Hukukta Cezaî Şart ve Uygulaması, İstanbul 1993.
- **UÇUM, Mehmet** : Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayınları, Eylül 2003.
- **ULUCAN, Devrim** : Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996 (Değerlendirme).
- **ULUCAN, Devrim** : 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası Seminer Notları, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası Yayınları (Sözleşme Türleri).
- **ULUSAN, İlhan** : Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukukî Sorumluluğu, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990.

- **UŞAN, M. Fatih** : İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Seçkin Yayınları, Ankara 2003, (İş Sırrı).
- **UŞAN, M. Fatih** : İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Seçkin Yayınları, Ankara 2003, (Parça Başı)
- **UZUN, Bekir** : Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul 2004.
- **ÜÇİŞİK, Fehim** : Türkiyede Sporcuların Sosyal Güvenliği, Argumentum, Kasım 1990, Sayı: 4.
- **ÜNAN, Samim** : Türk Hukukunda Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulu Kararları, Galatasaray Üniversitesi, 25.05.2005 tarihli Uluslararası Spor Hukuku Kolokiyumu'nda dağıtılan tebliğ.
- **YAVUZ, Cevdet** : Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), Beta Yayınları, İstanbul 2000.
- **YÜCEL, Müjgan** : İş Güvencesi Kapsamında "Özel Hakem Şartı" (İş Kanunu Madde 20), Legal İSGHD, Ekim-Kasım-Aralık 2004, S.: 4
- **ZEVKLİLER, Aydın** : Medeni Hukuk, Seçkin Yayınevi, Ankara 1997.

Prof. Dr. Metin Kutal

Doç. Dr. E. Murat Ervânî
M. K. E. E.

Yrd. Doç. Dr. Sebnem Balci

S. G. K. O.

Doç. Dr. İdil KAYA
Galatasaray Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Müdürü

